

Internationaliserings- monitor

2014

Vierde kwartaal

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
2013-2014	2013 tot en met 2014
2013/2014	Het gemiddelde over de jaren 2013 tot en met 2014
2013/'14	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2013 en eindigend in 2014
2011/'12-2013/'14	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2011/'12 tot en met 2013/'14

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

Prepress: Textcetera, Den Haag en Grafimedia, Den Haag
Ontwerp: Edenspiekermann

Inlichtingen

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

Bestellingen

verkoop@cbs.nl
Fax 045 570 62 68
ISSN 2352-3549

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen, 2014.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.

Inhoud

Introductie	5
Internationaal economisch dashboard	6
Internationalisering en het leven van alledag	7

1. Internationalisering in het kort 9

1.1	Pendel wordt verkozen boven migratie	10
1.2	Inkomensverschillen buitenlandse en Nederlandse kenniswerkers vooral in topgroep	12
1.3	Steeds meer buitenlandse studenten naar Nederland	14
1.4	Hoogste salarissen bij Amerikaanse, Finse en Japanse bedrijven	16

2. Trends internationale handel, 2e kwartaal 2014 18

2.1	Inleiding	19
2.2	Internationale handel en economische groei	20
2.3	Internationale handel en arbeidsmarkt	23
2.4	Conclusie	31
2.5	Annex	32

3. Wat verklaart de hogere lonen bij buitenlandse bedrijven? 33

3.1	Inleiding	34
3.2	Data	36
3.3	Methode	38
3.4	Resultaten	39
3.5	Conclusie	44
3.6	Annex	45

4. Internationalisering goed voor behoud van werkgelegenheid 46

4.1	Introductie	47
4.2	Data en methoden	49
4.3	Ontwikkeling van het aantal banen tijdens Grote Recessie naar bedrijfskenmerk	52
4.4	Internationalisering en het verlies van alle werkgelegenheid	54
4.5	Gemiddelde groei/krimp aantal banen naar internationaliseringskenmerk	57
4.6	Conclusie	61
4.7	Annex	63

Begrippen	65
Literatuur	66
Medewerkers	68

Introductie

Voor u ligt het herfstnummer van de Internationaliseringsmonitor 2014. Met deze publicatie draagt het CBS bij aan een evenwichtig en op feiten gebaseerd debat over internationalisering. Dit doet het door naast de actuele trends in internationale handel ook de rol van het buitenland voor de Nederlandse economie in context te beschrijven. De diverse kwartaalnummers van de Internationaliseringsmonitor bekijken daartoe het brede en gecompliceerde begrip internationalisering steeds vanuit een andere invalshoek. Door aan te geven hoe internationalisering samenhangt met bijvoorbeeld bedrijfsprestaties, werkgelegenheid en innovatie ontstaat een steeds beter beeld wat dit fenomeen betekent voor Nederland als geheel en voor een individu.

Het thema van dit nummer is de rol die internationalisering speelt voor mensen. Wat betekent internationalisering voor een individu, bezorgt het mensen werk en wat doet het met hun lonen? Direct na het *Internationaal economisch dashboard* wordt het thema nader toegelicht in *Internationalisering en het leven van alledag*, waarin een overzicht van de belangrijkste conclusies uit de diverse artikelen in dit nummer worden gegeven. In *Internationalisering in het kort* volgen berichten over buitenlandse studenten, buitenlandse kenniswerkers, salarissen bij bedrijven in buitenlands eigendom en werknemers die uit België en Duitsland naar Nederland pendelen voor hun werk. Het artikel *Trends internationale handel* beschrijft de recente ontwikkelingen in de Nederlandse import en export van goederen en diensten, en illustreert de bijdrage van de internationale handel aan de economische groei. Daarnaast neemt dit artikel de werkgelegenheid door export gedurende de periode 1988–2012 onder de loep. Met andere woorden: de toename van het aantal binnenlandse banen dankzij buitenlandse handel. Tot slot volgen twee artikelen die in meer detail in gaan op de zorgen/gedachten die bij werknemers spelen als ze denken aan globalisering, namelijk '*Wat verklaart de hogere lonen bij buitenlandse bedrijven?*' en '*Internationalisering goed voor behoud van werkgelegenheid?*'.

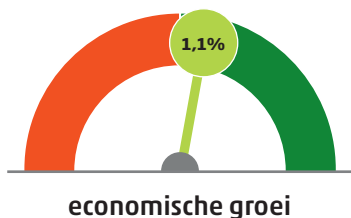
De cijfers en analyses zoals gepubliceerd in de Internationaliseringsmonitor worden in toenemende mate opgenomen in het standaard statistische programma van het CBS. Meer informatie over globalisering en internationale handel is te vinden in het dossier '[Globalisering](#)' op de CBS-website.

Zoals altijd zien wij uw opmerkingen en suggesties gaarne tegemoet.

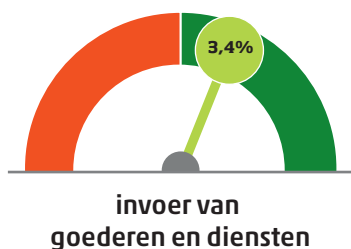
De redactie

Internationaal economisch dashboard

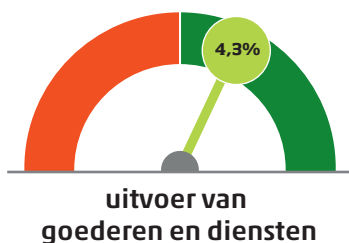
Tweede kwartaal 2014¹⁾



In het tweede kwartaal van 2014 groeide de economie met 1,1 procent ten opzichte van dezelfde periode in 2013. De economische groei in dit kwartaal is met name te danken aan de export. Eind juni stond de economie er beter voor dan eind 2013.



Het Nederlandse invoervolume nam in het tweede kwartaal van 2014 met 3,4 procent toe. De invoerprijzen waren 1,4 procent lager.



De exportvolume van goederen en diensten is in het tweede kwartaal met 4,3 procent gegroeid. Zowel de uitvoer van Nederlands product als wederuitvoer groeide.

¹⁾ Volume in het tweede kwartaal 2014 afgezet tegen het tweede kwartaal van 2013

Internationalisering en het leven van alledag

In deze editie van de Internationaliseringsmonitor staan de gevolgen die internationalisering heeft voor werknemers en 'de gewone burger' centraal. Het open karakter van de Nederlandse economie is niet alleen merkbaar op de Amsterdamse beurs of in politiek Den Haag, maar komt ook terug in het alledaagse leven. Soms in positieve en soms in negatieve zin. We maken verre vakantie-reizen, onze kinderen gaan steeds vaker een semester in het buitenland studeren en de internationale activiteiten van onze werkgevers creëren Nederlandse banen (Lemmers, 2014; Lemmers et. al. 2014). In *'Trends internationale handel, 2e kwartaal 2014'* onderzoeken we hoe belangrijk de Nederlandse export is geweest als banengenerator in de afgelopen vijftientig jaar. Het aantal banen dat direct en indirect samenhangt met export neemt al jaren sterker toe dan de gemiddelde banengroei. Dat komt vooral door de toegenomen export van diensten.



2 maal zoveel banen door
dienstenexport sinds 1988

Soms beïnvloedt internationalisering ons ook in negatieve zin. Als een Nederlands bedrijf besluit activiteiten te outsourcen dan kan dat ontslagen tot gevolg hebben. Het gaat dan relatief vaak om lager betaalde banen ten faveure van hoogbetaalde banen (Bongard, 2011). De Grote Recessie, die in 2008 met het uitbreken van de kredietcrisis begon, had aanvankelijk relatief weinig impact op de Nederlandse werkgelegenheid (Van den Berge et al, 2014). De effecten van de crisis hadden voor de doorsnee burger – zolang hij niet direct z'n baan verloor – in eerste instantie vooral betrekking op zijn woonsituatie en het persoonlijk vermogen zoals hypotheek, pensioen of beleggingen. Overheidsmaatregelen zoals deeltijd-ww en de keuze van werkgevers om goed opgeleid, maar tijdelijk overtollig personeel in dienst te houden, zorgden toen voor een relatief lage werkloosheid. In 2011 en 2012 maakte de werkloosheid echter een flinke inhaalslag en nam deze toe tot 8,3 procent in 2013. En wie z'n baan en inkomen verliest, ziet de

crisis heel dichtbij komen. Ondanks dat de aanleiding voor de Grote Recessie uit het buitenland kwam en dat deze zich via handels- en waardeketens wereldwijd kon verspreiden, is het juist werkgelegenheid bij bedrijven met buitenlandse betrekkingen beter vergaan dan die bij het doorsnee Nederlandse bedrijf. Dit is één van de belangrijkste conclusies van het artikel *'Internationalisering goed voor behoud van werkgelegenheid'*: de internationale activiteiten van bedrijven blijken positief verband te houden met baanbehoud tussen 2008 en 2013.

Behalve een grotere baan zekerheid blijkt ook dat werknemers bij bedrijven in buitenlands eigendom 5 tot 15 procent meer verdienen dan werknemers met gelijke kenmerken bij Nederlandse bedrijven. Worden door buitenlandse bedrijven specifieke kennis en vaardigheden verlangd van hun werknemers of heeft het te maken met het internationale karakter van de bedrijfsactiviteiten? Uit het artikel *'Wat verklaart de hogere lonen bij buitenlandse bedrijven'* blijkt dat deze loonverschillen niet zozeer toe te schrijven zijn aan het opleidingsniveau van de werknemer maar dat deze meer afhangen van zijn of haar leeftijd, geslacht en herkomst. Daarnaast is één tot twee derde van het salarisverschil terug te leiden naar het internationale karakter van de werkgever. Overigens worden de hoogste salarissen verdiend bij Amerikaanse, Finse en Japanse bedrijven in Nederland.

Internationalisering in het kort geeft nog een aantal voorbeelden van internationalisering in ons dagelijks leven. Zo is onder andere universiteitsstad Maastricht steeds populairder geworden onder buitenlandse studenten, verkiezen Belgische en Duitse werknemers in Nederland grenspendel boven migratie en lijkt er nauwelijks sprake te zijn van een 'war for talent' bij buitenlandse kenniswerkers in Nederland. Ook blijkt deze laatste groep niet noodzakelijkerwijs meer te verdienen dan Nederlandse kenniswerkers.

In de volgende editie van de Internationaliseringsmonitor (publicatie in januari 2015) onderzoeken we welke impact de toenemende wereldwijde fragmentatie van productieprocessen heeft op de Nederlandse economie en de manier waarop wij ons geld verdienen.

1.

Internationalisering in het kort

Auteurs

Gusta van Gessel

Otto Raspe (PBL)

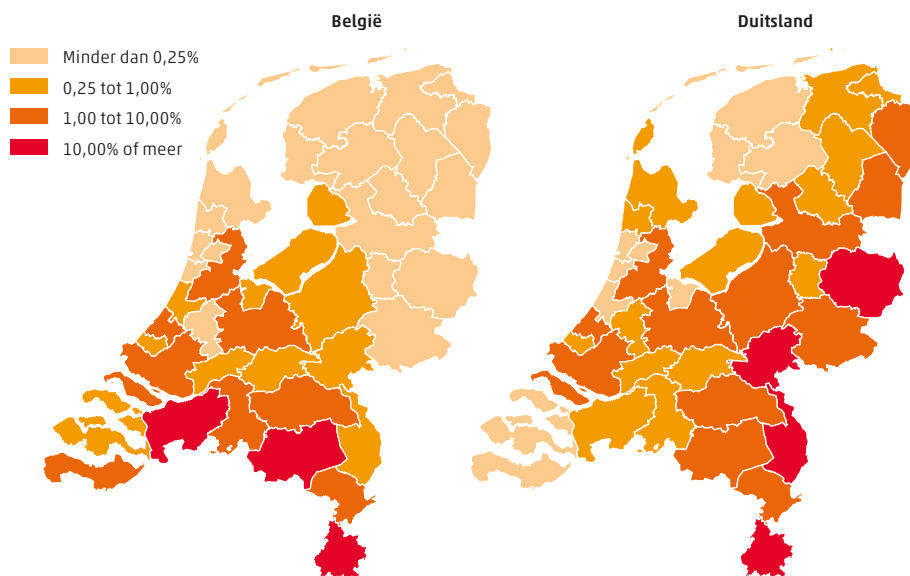
Katja Sillen

et al

1.1 Pendel wordt verkozen boven migratie

In 2012 werkten op de Nederlandse arbeidsmarkt bijna 40 duizend werknemers met een woonplaats in België en 41 duizend werknemers met een Duitse woonplaats¹⁾. De meeste pendelaars uit België en Duitsland (85 procent) werken niet ver van de grens. Voor de Belgische grenspendelaars zijn bedrijven in Zuidoost- en West-Noord-Brabant en in Zuid-Limburg de belangrijkste werkgevers. Voor werknemers die in Duitsland wonen zijn dat bedrijven in Arnhem-Nijmegen, Twente, Oost-Groningen en Noord-Limburg.

1.1.1 Per Coropgebied het aandeel grenspendelaars woonachtig in België en Duitsland (2012)



¹⁾ Dit artikel gaat over werknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt uit Duitsland en België. Dit zijn enerzijds mensen die in het buitenland wonen, maar in Nederland werken (inkomende pendel). Anderzijds betreft het mensen die zowel in Nederland wonen als werken en de Duitse of Belgische nationaliteit als eerste nationaliteit hebben. Bron van dit onderzoek is de Nederlandse Polisadministratie uit het SSB. De resultaten zijn een eerste verkenning van cijfers over grenspendel op basis van de Polisadministratie. Eerder dit jaar verscheen er een artikel over uitgaande pendel (wonen in Nederland, werken in het buitenland) van werkenden (werknemers, zelfstandigen etc.) naar andere Europese landen met als bron de Labour Force Survey (LFS). De Polisadministratie en de LFS beschrijven verschillende populaties en de resultaten zijn dus niet per definitie vergelijkbaar. Link: <http://www.cbs.nl/nl-nl/menu/publicaties/webpublicaties/dns/economische-risicos/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-4070-wm.htm>

De mensen die vanuit België en Duitsland in Nederland komen werken zijn vaak Nederlanders die aan de andere kant van de grens zijn gaan wonen. Van alle werknemers die vanuit België in Nederland komen werken heeft meer dan de helft (57 procent) de Nederlandse nationaliteit. Van de grenspendelaars uit Duitsland heeft 39 procent de Nederlandse nationaliteit.

Niet alle Belgische en Duitse werknemers in Nederland wonen echter in België en Duitsland. In 2012 waren er bijna 11 duizend Belgen en ongeveer 27 duizend Duitsers die in Nederland werkten én woonden. De Belgen wonen daarbij vooral in de gebieden Overig Zeeland, Groot-Amsterdam en Zuid-Limburg, terwijl de Duitsers voornamelijk in Groot-Amsterdam, Zuid-Limburg en Groot Rijnmond wonen. Vergeleken met het aantal grenspendelaars uit respectievelijk België en Duitsland, pendelen mensen vaker over de grens voor hun werk in Nederland dan dat ze ook in Nederland gaan wonen.

Grenspendelaars uit België werken vooral in de industrie, de groot- en detailhandel en de gezondheidszorg. Belgische grenspendelaars in de industrie zijn vooral werkzaam in de auto-, de metaal- en de machine-industrie en in de chemie, sectoren die in Noord-Brabant en Limburg goed vertegenwoordigd zijn. Belgen die in Nederland werken én wonen zijn voornamelijk werkzaam in de gezondheidszorg, het onderwijs en de groothandel.

Voor de grenspendelaars uit Duitsland is de industrie en de groot- en detailhandel eveneens een belangrijke werkgever, met de voedingsmiddelindustrie als belangrijkste. Daarnaast is bijna 30 procent van hen in Nederland aan het werk via een Nederlands uitzendbureau. In welke branche deze werknemers uiteindelijk terechtgekomen zijn, is niet bekend. Duitsers die in Nederland wonen én werken, werken het vaakst voor uitzendbureaus, in het onderwijs of in de sector groothandel.

1.2 Inkomensverschillen buitenlandse en Nederlandse kenniswerkers vooral in topgroep

In 2010 waren er ruim honderdduizend buitenlandse kenniswerkers werkzaam in Nederland. Wanneer we het vergrootglas op deze groep leggen valt op dat ze niet altijd meer verdienen dan Nederlandse kenniswerkers. Iets wat je wel zou verwachten als je bedrijven hoort spreken over 'the war for talent'²⁾. Ten eerste zijn er grote verschillen in beloning tussen sectoren. Buitenlandse kenniswerkers verdienen in de sectoren delfstoffenwinning, gezondheidszorg, handel, transport en zakelijke en financiële dienstverlening meer dan hun Nederlandse collega's. Dit zou kunnen duiden op een tekort aan Nederlandse kenniswerkers in deze sectoren, waardoor de bedrijven getalenteerde, productieve kenniswerkers uit het buitenland moeten aantrekken.

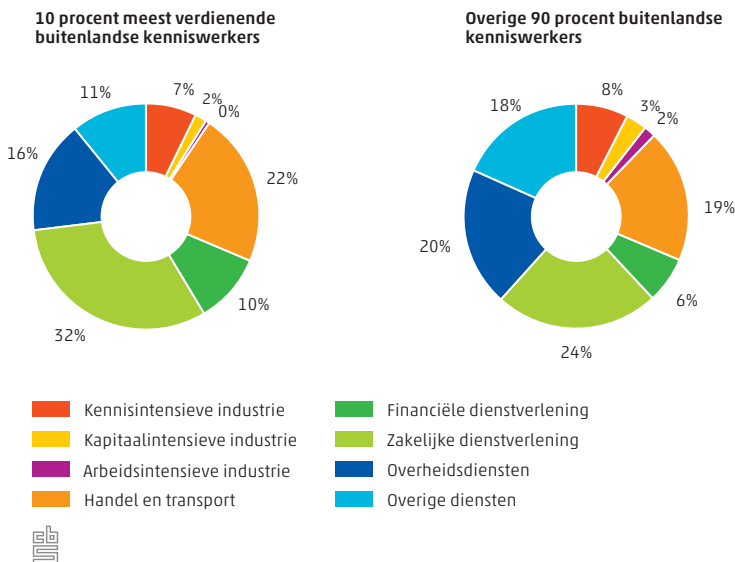
Als het beloningsverschil verder wordt uitgediept blijkt dit vooral te worden bepaald door een relatief kleine topgroep van buitenlandse kenniswerkers, die in een beperkt aantal sectoren is geconcentreerd en vooral bij de allergrootste bedrijven in Nederland werkzaam is. Zo werkt een derde van de meest verdienende buitenlandse kenniswerkers bij Nederlandse bedrijven met meer dan 5 duizend werknemers. De zakelijke dienstverlening is veruit de grootste afnemer van buitenlandse kenniswerkers in de top: bijna één op de drie van de best verdienende buitenlandse arbeidskrachten is hier werkzaam (linker taartdiagram). Terwijl buiten de top dit slechts één op de vier kenniswerkers is (rechter taartdiagram). Ook in de financiële dienstverlening is sprake van een forse oververtegenwoordiging. Deze sectoren zijn dus bereid diep in de buidel te tasten voor het aantrekken van buitenlands talent.

Het aandeel buitenlandse kenniswerkers in de totale groep kenniswerkers in Nederland is met 4 procent weliswaar beperkt, maar in de top van het Nederlandse bedrijfsleven is dit aandeel groter. Hierbij valt op dat buitenlandse kenniswerkers in de top-10 procent van de inkomensverdeling beter verdienen dan Nederlanders. Het grotere aandeel van buitenlandse kenniswerkers in de top en de iets betere beloning van deze topgroep is volledig verantwoordelijk voor het

²⁾ De term 'the war for talent' is oorspronkelijk afkomstig van Steven Hankin van McKinsey & Company en betreft de toenemende concurrentie tussen bedrijven om schaarse toptalenten aan te trekken. Zie ook: OECD *The global competition for talent; mobility of the highly skilled*, Paris, 2008

beloningsverschil: de doorsnee buitenlandse kenniswerker krijgt juist iets minder betaald dan zijn Nederlandse collega's.

1.2.1 Verdeling buitenlandse kenniswerkers over sectoren



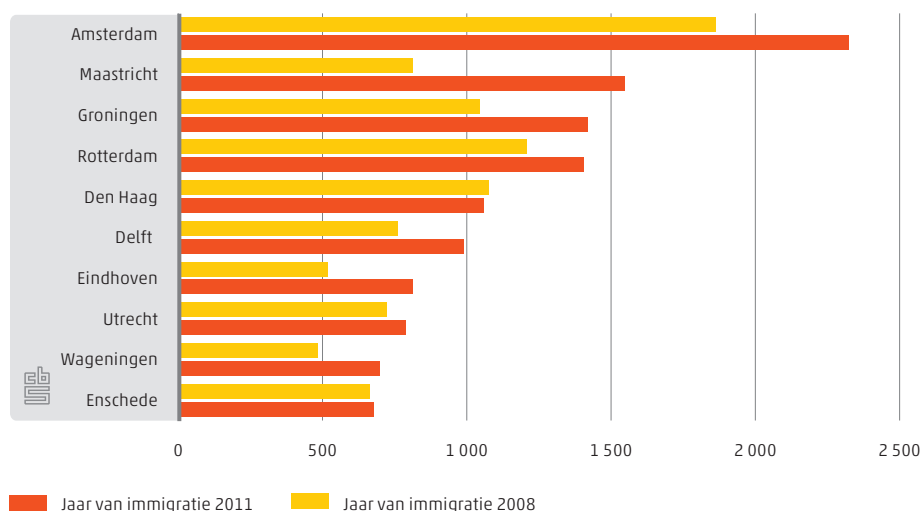
Al met al heeft 'the war for talent' weinig te maken met buitenlandse kenniswerkers in het algemeen, en het gaat daarbij vooral om de topgroep die voornamelijk bij de allergrootste bedrijven van Nederland werkt.

Bovenstaande informatie is afkomstig uit het rapport 'Buitenlandse kenniswerkers in Nederland; waar werken en wonen ze en waarom'. Het verschijnt in november 2014 bij het Planbureau voor de Leefomgeving'. In dit rapport zijn veel unieke CBS-data gebruikt. Het rapport geeft antwoord op de vraag hoe aantrekkelijk Nederland is voor kenniswerkers.

1.3 Steeds meer buitenlandse studenten naar Nederland

Het aantal personen dat zich vanuit het buitenland in Nederland vestigt om hier te studeren wordt ieder jaar groter. In 2011 kwamen er 17,5 duizend buitenlandse studenten³⁾, terwijl het er vijftien jaar eerder nog maar 4 duizend waren. Het zijn voornamelijk Europese en Aziatische studenten. Vanuit Azië komen de meeste studenten uit China en vanuit Europa uit Duitsland en Oost-Europa. Minder dan een kwart van de studenten komt uit de overige werelddelen.

1.3.1 Top tien van gemeenten waar buitenlandse studenten gaan wonen



In de top tien van de gemeenten waar de meeste buitenlandse studenten gaan wonen bevinden zich negen universiteitssteden. Amsterdam heeft in absolute aantallen de grootste aantrekkingskracht op buitenlandse studenten. In 2011 gingen bijna 2,5 duizend buitenlandse studenten in onze hoofdstad wonen. Maastricht is in de afgelopen jaren het sterkst toegenomen in populariteit. In 2011 kwam daar bijna het dubbele aantal buitenlanders naar toe vergeleken met vier jaar eerder. Gerelateerd aan het aantal ingeschreven studenten aan universiteit

³⁾ N.B. alleen de studenten die zich hebben ingeschreven bij de gemeente zijn meegeteld. Duitse en Belgische studenten die in hun eigen land blijven wonen en in Nederland komen studeren zijn dus niet meegerekend.

of HBO in de universiteitssteden, trekken naast Maastricht ook de op life sciences c.q. techniek gespecialiseerde universiteitssteden Wageningen en Delft veel buitenlandse studenten aan.

De meeste buitenlandse studenten verlaten Nederland weer na een aantal jaren. Van de studenten die in 2011 zijn gekomen was ruim twee jaar later, op 1 januari 2014, de helft al weer uit Nederland vertrokken. Van de studenten die in 2008 naar Nederland kwamen was ruim vijf jaar later, op 1 januari 2014, twee derde deel niet meer in Nederland woonachtig.



ruim **1500** buitenlandse
studenten naar Maastricht in 2011.
Bijna tweemaal zoveel als in 2008

1.4 Hoogste salarissen bij Amerikaanse, Finse en Japanse bedrijven

Ongeveer één op de acht Nederlandse werknemers werkt voor een bedrijf onder buitenlandse zeggenschap (CBS, 2011; 2012; 2013). In 2011 waren dat ruim 900 duizend banen. Bedrijven onder Europese zeggenschap creëerden ruim 60 procent van deze banen, waarvan 45 procent alleen al door onze buurlanden. Met ruim 220 duizend banen – ofwel 24 procent van alle banen in buitenlands eigendom – zijn Amerikaanse bedrijven echter de belangrijkste buitenlandse werkgevers in Nederland (tabel 1.4.1). Bedrijven in buitenlands eigendom vormen minder dan 1 procent van de actieve Nederlandse bedrijvenpopulatie maar zijn dus een belangrijke werkgever.

Een andere opvallende eigenschap van bedrijven onder buitenlandse zeggenschap is dat ze hun werknemers relatief hoge salarissen betalen (Jaarsma, 2013). Werknemers van bedrijven in Nederlands eigendom verdienden gemiddeld 30 duizend euro in 2011 terwijl hun collega's bij buitenlandse bedrijven gemiddeld bijna 52 duizend euro ontvingen. De salarissen waren veelal het hoogst bij bedrijven met een moeder gevestigd in een niet-EU land, gevolgd door de salarissen bij bedrijven met een Europese moeder. Bij Amerikaanse bedrijven verdienden werknemers, met gemiddeld 58,5 duizend euro, het meest. Werknemers van Finse en Japanse bedrijven kwamen op de tweede en derde plaats met ongeveer duizend euro per jaar minder. Bij Turkse en Spaanse bedrijven verdienden werknemers relatief het minst.

Uiteraard spelen behalve buitenlandse zeggenschap ook andere factoren een rol in het hogere salaris. Denk hierbij aan persoonskenmerken zoals geslacht, leeftijd en opleiding, maar ook aan de bedrijfstak waarin een persoon werkzaam is. Hoofdstuk 3 *'Wat verklaart de hogere lonen bij buitenlandse bedrijven?'* in deze Internationaliseringsmonitor onderzoekt waar deze salarisverschillen vandaan komen.

1.4.1 Aantal banen van werknemers en gemiddeld salaris naar land van zeggenschap, 2011

	Gemiddeld salaris ¹⁾		Aantal banen	
	x 1 000 euro	x mln	x mln	%
Totaal			7,8	
waarvan				
bedrijven in Nederlands eigendom	30,2		6,9	
bedrijven in buitenlands eigendom	51,9		0,9	
waarvan				
Verenigde Staten	58,5			24
Finland	57,6			1
Japan	57,1			4
Verenigd Koninkrijk	49,8			13
Duitsland	49,3			15
Frankrijk	48,3			15
Overige landen	49,1			28

¹⁾ Bedrijven met 5 of meer werkzame personen en buitenlandse bedrijven met meer dan 15 bedrijfseenheden in Nederland.

2.

Trends internationale handel,

2e kwartaal 2014

Auteurs

Stephen Chong

Free Florquin

Roos Smit

In dit artikel worden de meest recente ontwikkelingen¹⁾ in de internationale handel in goederen en diensten beschreven, evenals de bijdrage van de handel aan de economische groei in het tweede kwartaal 2014. Het volume van de export nam toe, wat een positieve weerslag had op de economische groei in het tweede kwartaal van 2014. Naast de invloed die internationale handel heeft op de economische groei, leveren zowel import als export Nederlandse werkgelegenheid op. In de afgelopen 25 jaar zijn er ruim 200 duizend banen bijgekomen door de flink toegenomen internationale handel in goederen. Door de export van diensten zijn er zelfs 400 duizend banen bijgekomen sinds 1988. Buitenlandse handel levert dus binnenlandse banen op.

2.1 Inleiding

De economische stagnatie in het eerste kwartaal van 2014 zette niet door in het tweede kwartaal. Ten opzichte van het tweede kwartaal in 2013 groeide het bbp met 1,1 procent en per saldo stond de economie er eind juni beter voor dan eind 2013 (CBS, 2014). De groei in het tweede kwartaal was met name te danken aan de volumegroei van het handelssaldo; de uitvoer groeide harder dan de invoer. In waarde bleef de groei van de internationale handel in goederen echter nog wat achter.

Internationale handel draagt bij aan de economische groei door de aan- en verkoop van buitenlandse artikelen. Als er meer uitgevoerd wordt dan ingevoerd, wat Nederland al sinds het begin van de jaren 80 doet, dan is het handelssaldo positief en dat draagt bij aan het bbp. Ook levert de in- en uitvoer van goederen en diensten nog eens veel werkgelegenheid op. In de afgelopen 25 jaar is het aantal voltijdbanen door de export van goederen en diensten met 40 procent toegenomen tot 2,2 miljoen banen. Dit komt neer op bijna een derde van de werkgelegenheid in Nederland. Het belang van de werkgelegenheid door de export is toegenomen; in 1988 was 29 procent van de werknemers aan de slag dankzij export van goederen en diensten. Met name door de toename van de dienstenexport zijn er in de afgelopen twee decennia veel banen bij gekomen. Paragraaf 2.4 beschrijft de trends in werkgelegenheid door de export van goederen en diensten tussen 1988 en 2012.

¹⁾ De ontwikkelingen zijn beschreven met de kennis die het CBS op 30 september 2014 had. Na die dag heeft het CBS nieuw cijfermateriaal ontvangen. Dat kan leiden tot bijstellingen van de hier genoemde cijfers.

2.2 Internationale handel en economische groei

Handel in goederen

In het tweede kwartaal van 2014 lopen de cijfers van Nationale Rekeningen en van de bronstatistiek internationale handel in goederen uiteen. Sinds kort worden de nationale rekeningen volgens nieuwe internationale richtlijnen vastgesteld (ESR2010). Dit heeft gevolgen voor het niveau en de ontwikkeling van de internationale handel in de Nationale Rekeningen. In de Nationale Rekeningen staat nu eigendomsoverdracht centraal bij het bepalen van in- en uitvoer terwijl de bronstatistiek Internationale Handel (*Foreign Trade Statistics*) grensoverschrijding van de goederen centraal stelt. Dit heeft tot gevolg dat de internationale handel in de nationale rekeningen zich anders kan ontwikkelen dan in de bronstatistiek.

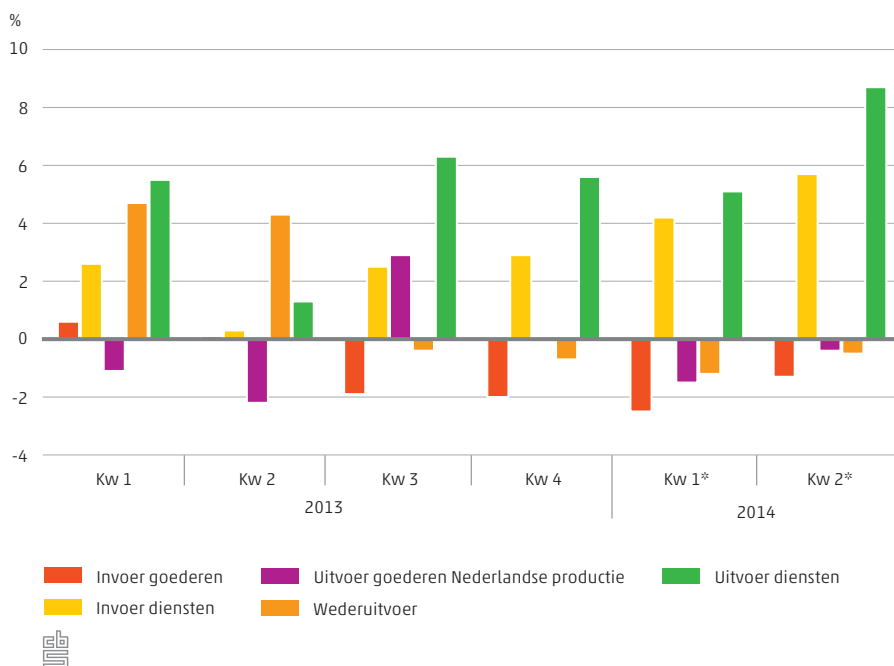
In de Nationale Rekeningen nam zowel het volume als de waarde van de in- als uitvoer toe in het tweede kwartaal, terwijl in de bronstatistiek de internationale handel in goederen afgenomen is, vergeleken met het tweede kwartaal 2013. Zulke verschillen zijn mogelijk als er bijvoorbeeld in Nederland goederen worden bewerkt die eigendom zijn van buitenlandse partijen. Een voorbeeld daarvan is een Nederlands bedrijf dat halffabricaten uit Duitsland verwerkt tot eindproducten en de eindproducten terugstuurt naar Duitsland. De goederen blijven gedurende het gehele verwerkingsproces in Nederland in eigendom van de Duitse onderneming. In de Nationale Rekeningen wordt de invoer van het halffabricaat en de uitvoer van het eindproduct naar Duitsland niet opgenomen in de internationale handel, omdat er geen sprake is van eigendomsoverdracht van een Nederlandse ingezetene naar een niet-ingezetene of vice versa. In de Nationale Rekeningen levert het Nederlands bedrijf een (loon)dienst aan het Duits bedrijf.

De in- en uitvoer van goederen in bovenstaand voorbeeld worden wel opgenomen in de statistiek van de internationale handel in goederen, omdat alle grensoverschrijdende goederen daarin geregistreerd worden. Dit leidt niet alleen tot niveauverschillen tussen de Nationale Rekeningen en de statistiek van de internationale handel in goederen, maar kan ook leiden tot andere groeicijfers zoals in het tweede kwartaal van 2014 is gebleken.

Vanuit het perspectief van grensoverschrijdende transacties bekeken, is in het tweede kwartaal van 2014 zowel de invoer- als de uitvoerwaarde gedaald. Grafiek 2.2.1 laat zien dat de invoer van goederen met 1,3 procent is gedaald en

de uitvoerwaarde met 0,5 procent ten opzichte van het tweede kwartaal 2013. Zowel de uitvoer uit Nederlandse productie als de wederuitvoerwaarde was kleiner in het tweede kwartaal dan in dezelfde periode een jaar eerder. Het handelssaldo kwam in deze periode uit op bijna 12 miljard euro wat bijna 7 procent hoger is.

2.2.1 Mutaties waarde Nederlandse in- en uitvoer t.o.v. zelfde kwartaal een jaar eerder



Handel in diensten

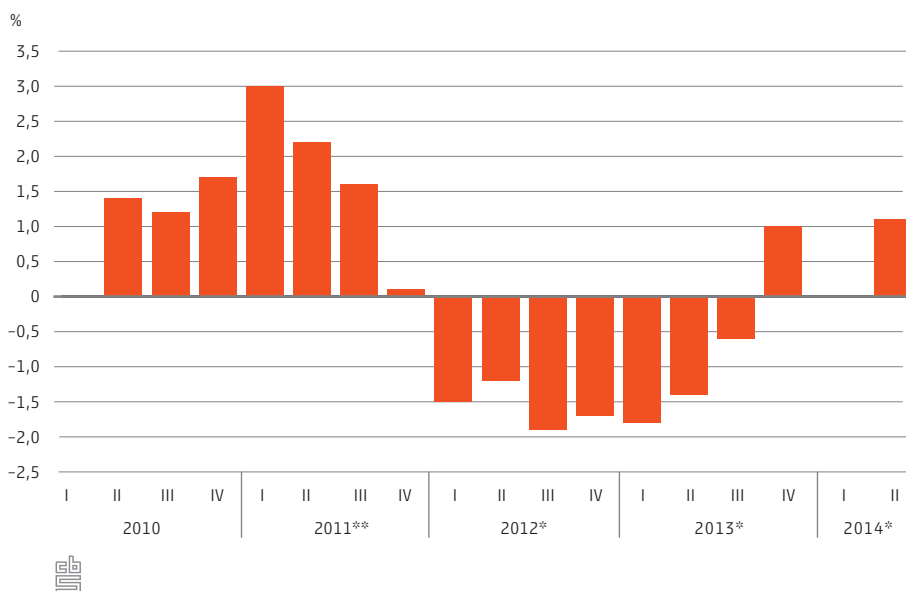
Ook in het tweede kwartaal van 2014 verging het de Nederlandse importeurs en exporteurs van diensten beter dan de bedrijven met goederenhandel. De uitvoerwaarde van diensten steeg met 8,7 procent ten opzichte van dezelfde periode van vorig jaar²⁾. De invoerwaarde van diensten steeg met 6,0 procent.

²⁾ De publicatie van deze Internationaliseringsmonitor komt te vroeg om de nieuwe kwartaalmutaties van de statistiek Internationale Handel in Diensten te beschrijven. Deze statistiek wordt met ingang van verslagjaar 2014 herzien door invoering van het ESR2010 (nieuwe Europese richtlijnen voor de statistiek en BPM6' achter 'statistiek). Tevens worden ook nieuwe methoden en bronnen ingezet. Zodra deze cijfers gepubliceerd worden, zullen ze ook in de internationaliseringsmonitor beschreven worden. De hier getoonde ontwikkelingen van de internationale handel in diensten zijn afkomstig uit de Nationale Rekeningen.

Economische groei

Het bruto binnenlands product (bbp) is in het tweede kwartaal van 2014 met 1,1 procent gegroeid ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar. Ten opzichte van het eerste kwartaal van 2014 is het bbp met 0,7 procent gestegen.

2.2.2 Ontwikkeling volume Nederlandse bbp (t.o.v. zelfde kwartaal een jaar eerder)

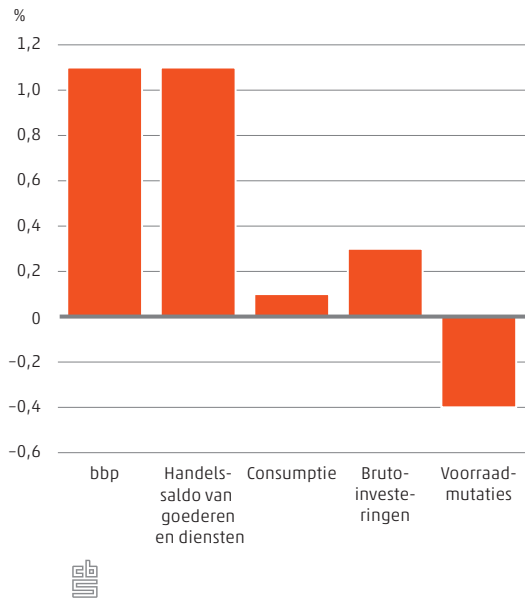


De internationale handel in goederen en diensten leverde een positieve bijdrage van 1,1 procentpunt aan de economie in het tweede kwartaal. Het in- en uitvoervolume van goederen en diensten steeg met respectievelijk 3,4 en 4,3 procent, waardoor het handelssaldo van goederen en diensten steeg met 11,8 procent.

De consumptie leverde een positieve bijdrage van 0,1 procentpunt aan de bbp-ontwikkeling. De consumptie van huishoudens groeide met 0,2 procent en leverde daarmee een bijdrage van 0,1 procent aan de bbp-ontwikkeling. De consumptie door de overheid is niet veranderd ten opzichte van het tweede kwartaal van 2013.

De investeringen leverden geen bijdrage aan de economie. De investeringen in vaste activa stegen met 1,7 procent, maar door een forse voorraadonttrekking, leverden de investeringen per saldo geen bijdrage aan de bbp-groei.

2.2.3 Opbouw bbp, tweede kwartaal 2014* (volumemutaties t.o.v. zelfde kwartaal een jaar eerder)



2.3 Internationale handel en arbeidsmarkt

Internationale handel zorgt voor werkgelegenheid. In Nederland gaat het om circa een derde van alle banen (Jaarsma en Lemmers, 2014). Als we het hebben over banen dankzij export van goederen en diensten, dan gaat het over de werkgelegenheid verbonden aan de directe én indirecte export door een bedrijfstak. Direct, als werkgelegenheid die wordt gecreëerd door de export van goederen en diensten van de bedrijfstak zelf. Indirect, als de bedrijfstak produceert voor de export van een andere bedrijfstak. Bijvoorbeeld, de landbouw produceert veel goederen die door de voedingsmiddelenindustrie worden verwerkt en via deze route deels worden geëxporteerd. Zodoende ontstaan er (indirect) banen in de landbouw dankzij de export van de voedingsmiddelenindustrie. Een ander voorbeeld: de ICT sector levert ICT-diensten zodat een accountant een zakelijke dienst aan een buitenlander kan verkopen. Zo is niet alleen de accountant werkzaam door de export van de dienst maar levert het ook werk in de ICT-sector op. Op deze wijze kan er werkgelegenheid ontstaan in een dienstensector door de export van goederen, maar ook in de industrie door de export van diensten.

De gebruikte methode (inputoutputanalyse) is afkomstig van Nobelprijswinnaar Leontief en wordt veelvuldig gebruikt door onder andere CPB, universiteiten, OESO/WHO. In de annex wordt deze verder toegelicht.

In de periode van 1988 tot 2012 is het totale Nederlandse arbeidsvolume (het totaal aantal banen uitgedrukt in arbeidsjaren oftewel voltijdequivalenten, vte) toegenomen met 28 procent naar ruim 6,7 miljoen. Vooral door de export van diensten zijn er in deze periode veel voltijdbanen³⁾ bijgekomen. Het aantal banen door de export van goederen is in de afgelopen 25 jaar minder sterk gegroeid dan de toename van banen buiten de export.

2 keer zoveel voltijdbanen door export van diensten sinds 1988

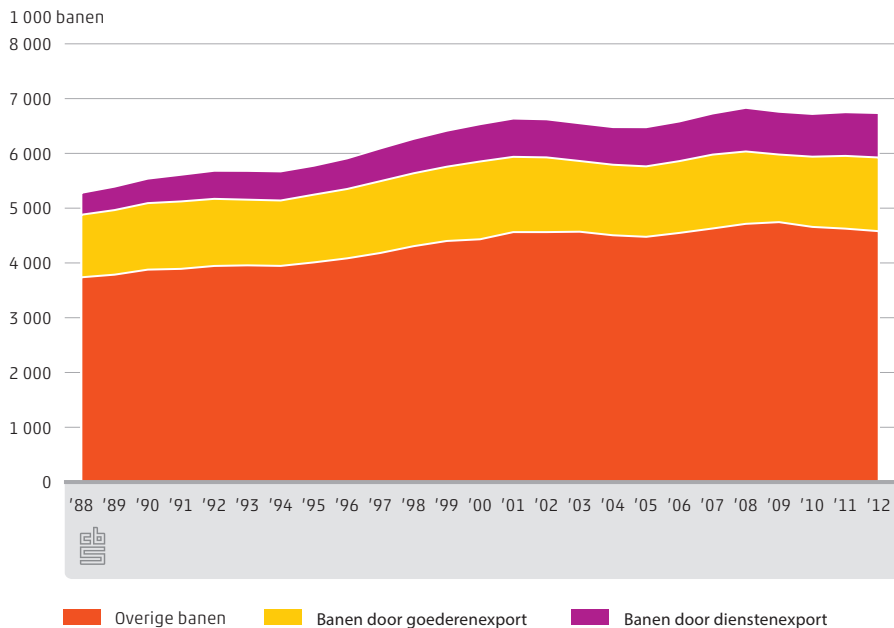


In grafiek 2.3.1 is te zien dat er in 1988 zo'n 400 duizend voltijdbanen waren dankzij de dienstenexport. In 2012 was dit aantal meer dan verdubbeld tot ruim 800 duizend. Het aantal banen door de goederenexport groeide met 18 procent beduidend minder snel. In 2012 was de export van goederen verantwoordelijk voor ruim 1,3 miljoen voltijdbanen in Nederland. Samen met de banen door de export van diensten waren er in 2012 dus haast 2,2 miljoen voltijdbanen door de totale buitenlandse handel. Dit is een toename van 40 procent ten opzichte van 1988.

Merk hierbij op dat het niet alleen gaat om nieuwe banen maar voor een deel ook om een verschuiving van niet-exportgerelateerde banen naar banen die wel samenhangen met de export van goederen en diensten. De export wordt derhalve steeds belangrijker voor de werkgelegenheid in Nederland. De werkgelegenheid die los staat van de export steeg in dezelfde periode met een kleine 23 procent tot 4,6 miljoen voltijdbanen in 2012.

³⁾ In de rest van dit artikel wordt met (voltijd)banen bedoeld op voltijdequivalenten. Het aantal unieke banen ligt nog een stuk hoger, omdat er veel deeltijdbanen zijn.

2.3.1 Banen door goederenexport, dienstenexport en overige banen (1988-2012)



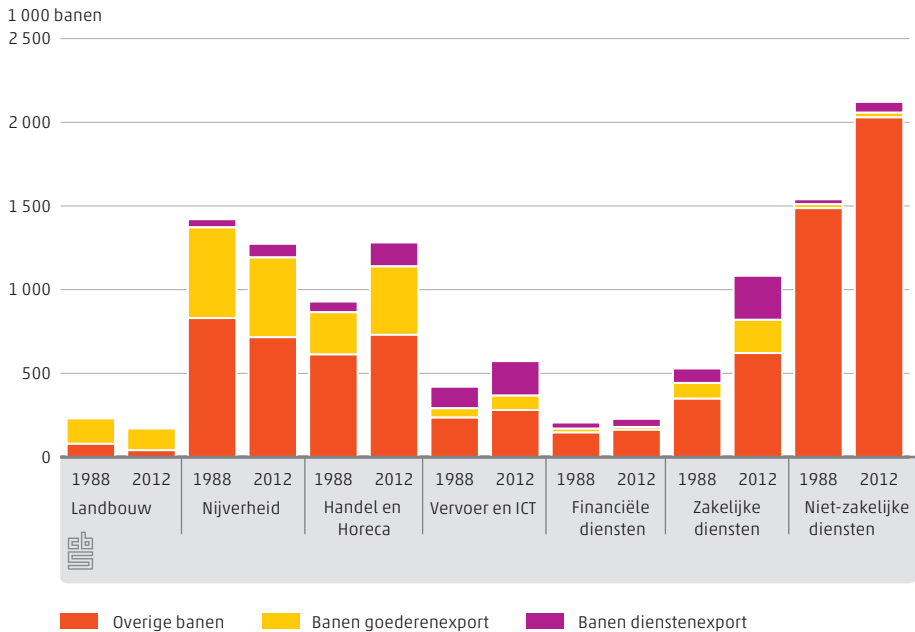
Belang van export voor de werkgelegenheid in alle sectoren toegenomen

Dat de export tussen 1988 en 2012 belangrijker werd voor de werkgelegenheid is te zien in grafiek 2.3.2. In veel sectoren nam het aantal voltijdbanen door export toe, maar het meeste in de ICT en vervoer, handel en horeca en de zakelijke dienstverlening⁴⁾. Gemiddeld nam het aantal banen door export in deze sectoren met ongeveer 92 procent toe. In de nijverheid, de financiële dienstverlening en de niet-zakelijke dienstverlening bleef het belang van de export ongeveer gelijk.

De groei in het aantal banen door de export komt voor een groot deel door toegenomen werkgelegenheid door de export van diensten. Het aantal banen door de dienstenexport groeide in alle sectoren verhoudingsgewijs een stuk harder dan de banen door de goederenexport of door de productie voor de binnenlandse markt.

⁴⁾ De zakelijke dienstverlening omvat onder andere de uitzendbranche, architecten- en ingenieursbureaus en de verhuur van roerende goederen. De niet-zakelijke dienstverlening bestaat vooral uit zorg, overheid en onderwijs.

2.3.2 Banen per sector naar oorsprong (1988-2012)



In absolute zin groeide het aantal voltijdbanen tussen 1988 en 2012 het meest in de zakelijke en in de niet-zakelijke dienstverlening. In totaal kwamen hier in de genoemde periode in beide sectoren meer dan 550 duizend voltijdbanen bij. De banengroei door de export in de niet-zakelijke dienstverlening was relatief klein. Dat valt te verwachten, omdat de overheid en de zorg toch vooral op de binnenlandse markt gericht zijn.

In de zakelijke dienstverlening was de banengroei door de export flink groter dan de banengroei door de productie voor de Nederlandse markt. In deze sector vond zelfs de grootste groei in aantal voltijdbanen door de export plaats, gevolgd door de handel en de ICT. Het is duidelijk dat de export steeds belangrijker wordt voor de werkgelegenheid in deze sectoren.

In grafiek 2.3.2 is ook te zien dat er in de traditionele sectoren landbouw en nijverheid tussen 1988 en 2012 een terugval was van het aantal voltijdbanen. Deze krimp was er zowel in banen door de export als daarbuiten. Dat betekent niet automatisch dat er minder werkgelegenheid is door deze sectoren. Er kan immers verplaatsing zijn van allerlei banen (receptie, beveiliging, catering, schoonmaak enzovoorts) van mensen die eerst bij de bedrijven zelf in dienst waren, maar langzaam maar zeker geoutsourced werden. Lemmers et al. (2014)

bekijken daarom de werkgelegenheid door de export van een sector. De baan van de accountant die voor een exporterende fabriek werkt tellen zij als een baan door de export van de nijverheid. Deze cijfers tonen aan dat Nederland minder een productieland is geworden, maar steeds meer gericht op handel en dienstverlening. Opvallend is dat de landbouw wel meer van de export heeft kunnen profiteren dan de nijverheid. Het aandeel banen door de export steeg bij de landbouw, ondanks de absolute krimp, wel met 10 procent.

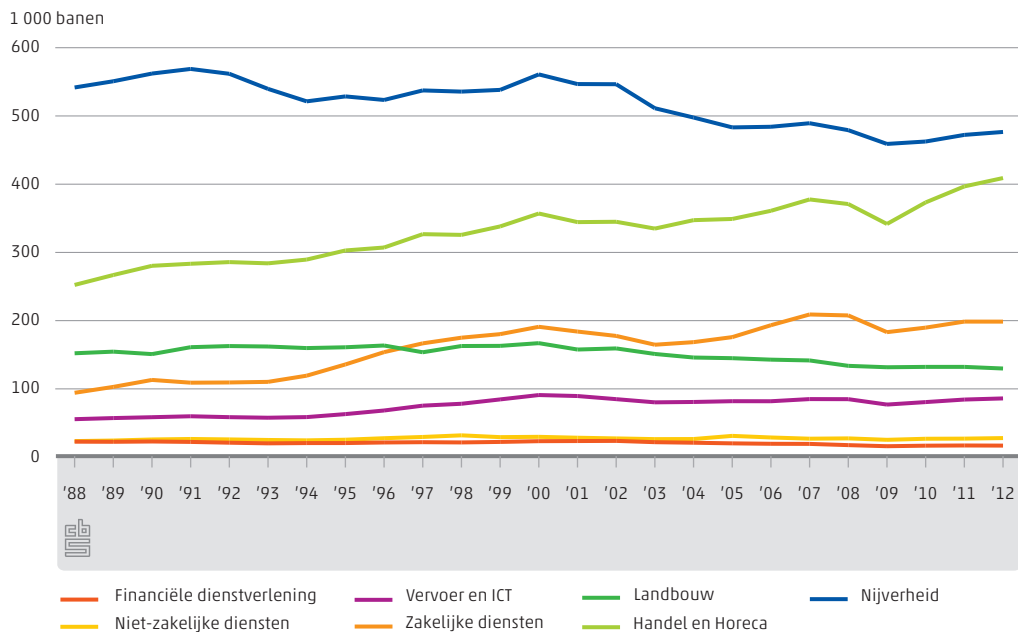
Werkgelegenheid door goederenexport groeit vooral in de handel, uitzendbranche en ICT

Grafiek 2.3.3 toont per sector de ontwikkeling van het aantal voltijdbanen door de export van goederen gedurende de periode 1988–2012. De daling van het aantal voltijdbanen door de export van goederen in de sectoren landbouw en nijverheid is een duidelijke trend over de gehele periode. Rond de eeuwwisseling was er een kleine opleving in het aantal banen in de nijverheid maar dit herstel bleek niet van lange duur. Toch blijft de nijverheid ook in 2012 met 477 duizend banen nog de belangrijkste verschaffer van werkgelegenheid voor de goederenexport, hoewel het verschil met de sector handel steeds kleiner wordt.

Het aantal voltijdbanen door de export van goederen is in de sector handel en horeca met 62 procent toegenomen tot 409 duizend banen in 2012 ten opzichte van 1988. In de zakelijke dienstverlening is het aantal zelfs meer dan verdubbeld tot 199 duizend in 2012.

Waar we net gekeken hebben naar de ontwikkeling van de werkgelegenheid door de export in verschillende sectoren zoomt tabel 2.3.4 in op een aantal onderliggende branches waar de groei en krimp van het aantal banen door de export van goederen tussen 1988 en 2012 een opvallende ontwikkeling doormaakt. In absolute zin hebben de detailhandel en de groothandel de grootste banengroei door de goederenexport gerealiseerd. Dit lijkt voor de hand te liggen aangezien deze branches een groot deel van de Nederlandse goederenexport voor hun rekening nemen. Opvallend is dat de groei van de niet-export gerelateerde banen in deze branches relatief klein was. De banengroei in deze branches is dus voornamelijk te danken aan de toegenomen internationalisering van de Nederlandse markt.

2.3.3 Banen door de export van goederen naar sector (1988-2012)



Twee branches waarin tussen 1988 en 2012 het aantal voltijdbanen ook fors is gegroeid, zijn de uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling en de IT- en informatiedienstverlening. De opkomst van moderne informatie- en communicatietechnologie sinds de jaren '80 en de daarop volgende technologische innovaties en toepassingen, maakt dat ICT en de IT-sector een steeds groter onderdeel vormt van het Nederlandse bedrijfsleven en de Nederlandse economie. Dit is dan ook terug te zien in de werkgelegenheid in deze sectoren, zowel als banen door de Nederlandse markt en als door de export.

Een te verwachte stijger in het aantal voltijdbanen door de export van goederen was het vervoer over land. Tussen 1988 en 2012 nam het aantal banen in deze branche met bijna de helft toe. Opvallend is dat er ondanks een flinke economische groei geen banen bijkwamen voor binnenlandse productie. Efficiëntere transportdiensten en de opkomst van buitenlandse transporteurs hebben deze verwachte groeiemarkt weten te temperen. Desondanks heeft de branche goede jaren gehad door de toegenomen transportstromen door de export.

2.3.4 Banen door export van goederen naar branche (1988-2012)

Aantal banen door export goederen

Bedrijfstak	Branche	1988	2012	verschil	groei/ krimp niet		Stijger/ daler
					groei/ krimp	export banen	
		x 1000			%		
Handel en Horeca	Detailhandel (niet in auto's)	113	194	81	71	11	+
Handel en Horeca	Groothandel en handelsbemiddeling	114	180	67	59	15	+
Zakelijke Diensten	Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	36	88	51	142	148	+
Vervoer en ICT	IT- en informatiedienstverlening	6	27	22	380	340	+
Nijverheid	Meubel- en overige industrie	33	51	18	53	-14	+
Vervoer en ICT	Vervoer over land	23	34	11	46	0	+
Nijverheid	Voedings-, genotmiddelenindustrie	90	78	-12	-13	-42	-
Nijverheid	Textiel-, kleding-, lederindustrie	24	11	-13	-54	-71	-
Nijverheid	Elektrotechnische industrie	41	22	-19	-47	-63	-
Nijverheid	Chemische industrie	63	43	-20	-32	-56	-
Landbouw	Landbouw	149	127	-22	-15	-48	-

De branches met de grootste afnames van het aantal voltijdbanen door de export van goederen zijn voornamelijk terug te vinden in de nijverheid en de landbouw. Eerder kwam al naar voren dat in de landbouw en de nijverheid veel banen verloren gingen tussen 1988 en 2012 doordat de Nederlandse economie steeds meer een diensteneconomie is geworden. In de textiel, kleding- en lederindustrie en in de voedings- en genotmiddelenindustrie gingen er in de onderzochte 25 jaar veel banen verloren. Veel van deze industrieën gingen efficiënter werken of er verdwenen hele productieprocessen naar het buitenland.

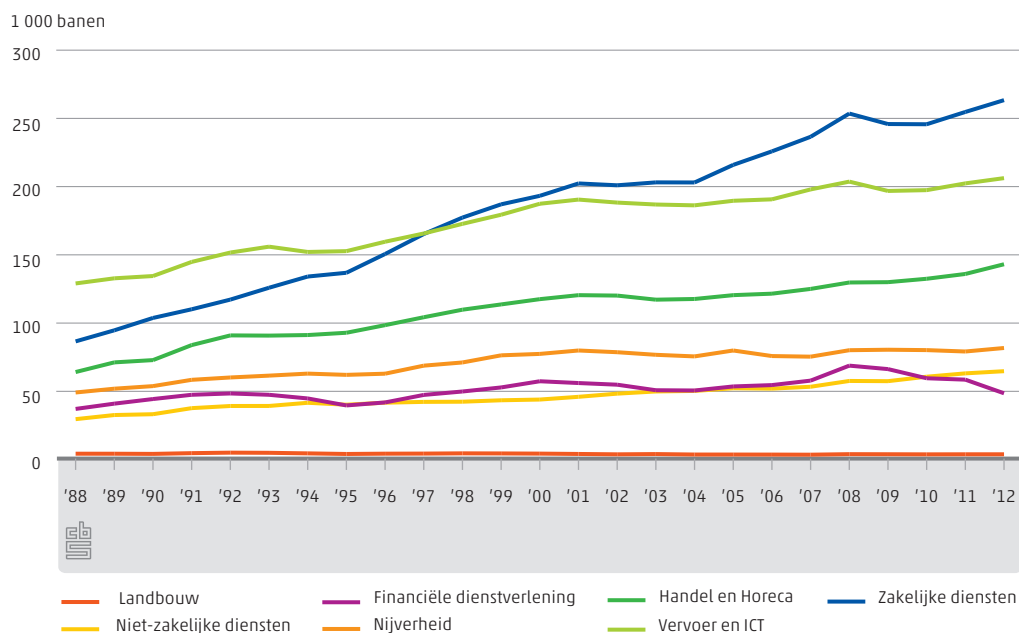
De meubelindustrie heeft als enige van alle branches in de nijverheid banen erbij gekregen dankzij de export. Gezien de krimp in het aantal overige banen zijn zij er mogelijk in geslaagd om een deel van het verlies aan binnenlandse afzetmarkt te compenseren door meer te exporteren.

Meer banen door dienstexport in de adviesbranche en de ICT

De ontwikkeling van het aantal banen door de export van diensten per sector tussen 1988 en 2012 is zichtbaar in grafiek 2.3.5. In alle bedrijfstakken was er een duidelijke toename van het aantal banen door de export van diensten. Het totaal aantal banen door de export van diensten verdubbelde van 400 duizend in 1988 tot 812 duizend in 2012.

De enige bedrijfstak waarin het aantal banen de laatste jaren weer terugliep is de financiële dienstverlening. Tussen 1988 en 2008 kwamen er in de sector ruim 30 duizend voltijdbanen bij, een toename van 86 procent. Na het uitbreken van de financiële crisis in 2008 zijn er in deze sector in vier jaar tijd meer dan 20 duizend voltijdbanen door de export van diensten verdwenen. Ondanks dat de internationale handel in diensten zich meer dan hersteld heeft sinds de eerste dip in 2008 blijft de financiële sector in zwaar weer, met zelfs in 2012 nog een dalende trend in het aantal banen.

2.3.5 Banen door de export van diensten naar sector (1988-2012)



In tabel 2.3.6 wordt meer in detail ingegaan op de branches waar de groei en krimp van het aantal voltijdbanen door de export van diensten tussen 1988 en 2012 gerealiseerd werd. Zoals te verwachten hebben de branches in de zakelijke diensten en in het vervoer en ICT het meest kunnen profiteren van de enorme werkgelegenheidsgroei. Zij zitten ook het dichtst bij het vuur als directe dienstenverstrekkers. De banen in de branche managementadvies en holdings zijn het sterkst gegroeid in absolute zin. Hier kwamen tussen 1988 en 2012 ruim 60 duizend voltijdbanen door de export van diensten bij. De groei van de werkgelegenheid door de dienstenexport was drie keer zo groot als de groei van niet-exportgerelateerde banen. Andere groeiers in de zakelijke diensten zijn de uitzendbureaus en de architecten- en ingenieursbureaus. De uitzendbranche

ziet haar banen op alle drie de fronten flink toenemen. Dit lijkt dan ook vooral te komen doordat veel bedrijven de afgelopen jaren niet 'vast' willen zitten aan hun personeel en daarom liever werken met uitzendkrachten.

Tot slot valt ook bij de dienstenexport het enorm toegenomen aantal banen in de IT- en informatiedienstverlening op. Het aantal voltijdbanen in de IT-branche door de export van diensten vertienvoudigde in 25 jaar tot 50 duizend in 2012. Hiermee groeide het aantal banen in de IT door de dienstenexport drie keer zo hard als de werkgelegenheid in de IT voor de Nederlandse markt.

2.3.6 Banen door export van diensten naar branche (1988-2012)

Bedrijfstak	Branche	Aantal banen door export goederen					Stijger/ daler
		1988	2012	verschil	groei/ krimp	groei/ krimp niet export banen	
		x 1 000			%		
Zakelijke diensten	Managementadvies en holdings	36	97	61	168	59	+
Vervoer en ICT	IT- en informatiedienstverlening	5	50	46	992	340	+
Handel en Horeca	Groothandel en handelsbemiddeling	21	59	38	178	15	+
Zakelijke diensten	Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	13	50	37	285	148	+
Zakelijke diensten	Architecten-, ingenieursbureaus e.d.	6	35	29	447	65	+
Vervoer en ICT	Vervoer over land	31	47	15	50	0	+
Niet-zakelijke diensten	Onderwijs	5	20	15	295	20	+

2.4 Conclusie

In het tweede kwartaal van 2014 groeide de economie met 1,1 procent ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. Deze groei is vooral te danken aan de volumegroei van het handelssaldo. Na correctie voor prijsveranderingen steeg de export namelijk meer dan de import, zowel voor goederen als voor diensten. Bij de goederen groeide de wederuitvoer (waar Nederland relatief weinig aan verdient) relatief sterk ten opzichte van de uitvoer van Nederlands product. Het economisch herstel, dat in het eerste kwartaal ook al zichtbaar was, zet zich voort.

In 1988 waren er circa 400 duizend voltijdbanen dankzij de Nederlandse export van diensten. In 2012 was dit aantal meer dan verdubbeld tot ruim 800 duizend.

Het arbeidsvolume door de goederenexport groeide met 18 procent in deze periode beduidend minder snel. In 2012 was de export van goederen verantwoordelijk voor ruim 1,3 miljoen voltijdbanen in Nederland. Samen met de banen door de export van diensten waren er in 2012 dus bijna 2,2 miljoen voltijdbanen door de totale buitenlandse handel. Dit is een toename van 40 procent ten opzichte van 1988.

Met name in de groot- en detailhandel, de ICT- en de uitzendbranche nam de werkgelegenheid door de export fors toe. Deze branches dragen bij aan, en profiteren van, de toenemende internationalisering. Daar staat tegenover dat in de traditionele sectoren landbouw en nijverheid de werkgelegenheid aanzienlijk kleiner werd. In de landbouw kon de export het totale banenverlies nog wat beperken.

2.5 Annex

De gegevens over de werkgelegenheid door export zijn gemaakt met behulp van de Nationale Rekeningen. De input-outputtabellen laten per bedrijfstak zien hoeveel deze aan andere bedrijfstakken levert en ook hoeveel de bedrijfstak exporteert, zowel voor goederen als diensten. De Arbeidsrekeningen tonen per bedrijfstak hoeveel vte er werkzaam zijn.

Als een industrie alleen maar goederen exporteert en niets verkoopt in Nederland, is alle werkgelegenheid in die industrie toegeschreven aan de export van goederen. Als de accountancy 50 procent van de tijd werkt voor deze industrie, en 50 procent voor de bakkerijen die alleen voor Nederlandse consumenten produceren, dan is de werkgelegenheid in de accountancy voor de helft toegeschreven aan de export van goederen. De input-outputtabellen maken het mogelijk nog dieper terug te rekenen, bijvoorbeeld als de schoonmaakbedrijven een kwart van de tijd werken voor de accountancy en driekwart voor de bakkerijen.

3.

**Wat verklaart
de hogere lonen bij
buitenlandse
bedrijven?**

**Verklaring op werknemer- en
werkgeverniveau**

Auteurs
Bart Loog
Wendy Smits

Bedrijven onder buitenlands zeggenschap betalen hogere lonen dan bedrijven waarvan de uiteindelijke zeggenschap in Nederland is gevestigd. Hetzelfde geldt voor bedrijven die internationale handel in goederen drijven, ten opzichte van bedrijven die dit niet doen. In dit artikel wordt onderzocht in hoeverre dit verschil in beloning verklaard wordt door achtergrondkenmerken van de persoon en het bedrijf. Afhankelijk van het onderzochte internationaliseringskenmerk kunnen we in dit onderzoek een- tot twee-derde van het verschil in beloning verklaren. Dit verklaarde verschil komt met name voor rekening van de demografische samenstelling (geslacht, leeftijd en herkomst) van het personeelsbestand, en in wat mindere mate voor rekening van bedrijfs- en baankenmerken. Het belangrijkste resultaat van dit onderzoek is echter dat het opleidingsniveau en de opleidingsrichting van werknemers weinig bijdragen aan de verklaring van het verschil in beloning tussen bedrijven met verschillende internationaliseringskenmerken. Dat betekent dat beloningsverschillen niet zijn toe te schrijven aan een groter aandeel hoger opgeleiden bij internationaal georiënteerde bedrijven.

3.1 Inleiding

Verschillende onderzoeken laten zien dat internationaal georiënteerde bedrijven hogere lonen betalen dan bedrijven met uitsluitend een nationale oriëntatie. Dat geldt zowel voor bedrijven onder buitenlands zeggenschap (Görg, Strobl en Walsch, 2007) als voor bedrijven die internationale handel drijven (Schank, Schabel en Wagner, 2007). Deze loonverschillen blijven in de meeste gevallen gedeeltelijk bestaan, ook als gecontroleerd wordt voor verschillen in personeelsopbouw tussen internationaal en nationaal georiënteerde bedrijven. Dit gecorrigeerde loonverschil tussen bedrijven onder binnenlands en buitenlands zeggenschap loopt uiteen van 5 procent in het Verenigd Koninkrijk (Girma, Greenaway en Wakelin, 2001) tot maar liefst 40 procent in enkele Afrikaanse landen (Ter Velde en Morrissey, 2001). Het niet gecorrigeerde loonverschil tussen exporterende en niet exporterende bedrijven in Portugal ligt tussen de 20 en 30 procent, het gecorrigeerde loonverschil is een stuk lager, rond de 2 à 3 procent (Martins en Opromolla, 2011).

In de economische literatuur worden verschillende redenen aangevoerd voor deze 'loonpremies' in internationaal georiënteerde bedrijven (Martins en Opromolla, 2011; Heijzen, Martin, Schank en Upward, 2010). Ten eerste kunnen er (niet door de onderzoekers waargenomen) verschillen zijn in de kwaliteit van het personeelsbestand tussen nationaal en internationaal opererende bedrijven. Internationaal

georiënteerde bedrijven trekken de beste werknemers aan en betalen daarom ook hogere lonen.¹⁾ Ten tweede kunnen de loonverschillen compenseren voor verschillen in arbeidsomstandigheden. Als de werkomstandigheden in buitenlandse bedrijven minder gunstig zijn, of als buitenlandse bedrijven minder werkzekerheid bieden (doordat ze aan meer competitie bloot staan) dan moeten ze hogere lonen aanbieden om vergelijkbare werknemers aan te trekken als nationaal georiënteerde bedrijven.²⁾ Tenslotte is het mogelijk dat internationaal opererende bedrijven productiever zijn dan nationaal opererende bedrijven, en dat ze een deel van de productiviteitspremie uitkeren als loon. Het is dan overigens niet duidelijk of internationale bedrijven productiever zijn doordat ze op de internationale markt opereren (bijvoorbeeld door leereffecten, en hoge concurrentie) of dat er sprake is van een selectie-effect. Zo is het mogelijk dat alleen de meest productieve bedrijven er in slagen om de internationale markt te betreden vanwege de kosten die er aan verbonden zijn, of dat alleen de meest productieve bedrijven worden overgenomen door een multinational (Munch en Skaken, 2006).

Ook in Nederland blijken internationaal georiënteerde bedrijven hogere lonen te betalen dan nationaal georiënteerde bedrijven. Jaarsma (2013) laat zien dat gecontroleerd voor bedrijfskenmerken het gemiddelde salaris van een werknemer bij bedrijven onder buitenlandse zeggenschap bijna 30 procent hoger ligt dan bij bedrijven onder binnenlandse zeggenschap. Bedrijven die exporteren betalen gemiddeld 5 procent meer. Als ook voor verschillen in arbeidsproductiviteit en verschillen in personeelsopbouw (zoals het aandeel vrouwen en het aandeel 50-plussers) wordt gecontroleerd dan worden de premies iets lager, maar ze blijven significant. Een belangrijk verschil tussen Nederlandse en buitenlandse bedrijven is het opleidingsniveau van de werknemers. Buitenlands georiënteerde bedrijven hebben in de regel hoger opgeleide werknemers in dienst (zie bijvoorbeeld Heyman, Sjöholm, Fredrik en Gustavsson Tingvall, 2007). Voor bedrijven in Nederland is er echter geen informatie beschikbaar over het opleidingsniveau van werknemers op bedrijfsniveau. In de studie van Jaarsma werd daarom het aandeel hoog betaalde werknemers als proxy voor het opleidingsniveau in de analyse opgenomen. In dat geval worden de premies van buitenlandse zeggenschap en internationale handel een stuk lager. Een nadeel van deze proxy is echter dat het aandeel hoog betaald werknemers deels wordt bepaald door de hogere lonen bij buitenlandse bedrijven waardoor de loonverschillen mogelijk worden onderschat.

¹⁾ Hier kan het bijvoorbeeld gaan om verschillen in karaktereigenschappen, zoals de mate waarin iemand zorgvuldig werkt, die niet worden waargenomen in de EBB, maar wel een significant effect hebben op arbeidsmarkttuitkomsten zoals het loon (Almlund, Duckworth, Heckman en Kautz, p. 127, 2011).

²⁾ Korvorst et al. (2010) laten bijvoorbeeld zien dat werknemers bij buitenlandse bedrijven meer overuren maken dan werknemers bij bedrijven in Nederlands eigendom.

Naast het opleidingsniveau zou ook de opleidingsrichting een belangrijke rol kunnen spelen in het verklaren van de verschillen tussen Nederlandse en buitenlandse bedrijven. Het opereren op buitenlandse markten vraagt om specifieke kennis en vaardigheden van werknemers zoals kennis van vreemde talen, internationaal recht en kennis van de landen waarmee handel wordt gedreven.

Doel van deze bijdrage is om de loonverschillen tussen nationaal en internationaal opererende bedrijven verder in kaart te brengen, meer in het bijzonder willen we vaststellen in hoeverre deze verschillen kunnen worden toegeschreven aan opleidingskenmerken. Informatie over opleidingen is, zoals gezegd niet beschikbaar op bedrijfsniveau. In deze studie hanteren we daarom een andere aanpak en we analyseren de loonverschillen op werknemersniveau. In de volgende paragraaf wordt uiteengezet welke data er voor dit onderzoek gebruikt zijn. Vervolgens wordt de onderzoeksmethode besproken, waarna de resultaten gepresenteerd worden. Het artikel sluit af met enkele conclusies.

3.2 Data

Voor analyses maken we gebruik van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2011. De EBB is een roterend panelonderzoek onder ongeveer 65 duizend huishoudens per jaar. Binnen elk huishouden worden personen van 15 jaar en ouder geïnterviewd. Respondenten krijgen vragen over hun arbeidsmarktpositie, werkkring, opleidingsachtergrond en andere achtergrondkenmerken. De gegevens afkomstig uit de EBB zijn verrijkt met registerinformatie uit de Polisadministratie over banen en lonen in het stelsel van sociaal-statistische bestanden (SSB). In de Polisadministratie zijn de gegevens van werknemers en hun inkomstenverhoudingen opgeslagen die met de loonaangifte van de werkgevers aan de Belastingdienst zijn verstrekt. Daarnaast is het bestand door koppeling met het Algemeen Bedrijven Register (ABR) verrijkt met gegevens over eigenaarschap op bedrijfsniveau en registerinformatie over internationale handel in goederen.³⁾

³⁾ Voor een uitgebreide beschrijving, zie de Internationaliseringsmonitor 2008–2011.

Doelpopulatie van het onderzoek zijn werknemers in de leeftijd van 15 tot en met 74 jaar. Zelfstandigen en werknemers werkzaam bij een bedrijf dat niet opgenomen is in het Algemene Bedrijvenregister (ABR) moeten worden uitgesloten van de analyse.⁴⁾ Ook personen die momenteel nog onderwijsvolgend zijn en werknemers in het openbaar bestuur (2-digit SBI gelijk aan 84) worden niet meegenomen in de analyse. Zie annex voor een overzicht van de kenmerken van de personen in de data.

De koppeling van de gegevens over banen en lonen uit de Polisadministratie aan de EBB vindt plaats op persoonsniveau, in de veronderstelling dat de baan die de respondent op het peilmoment opgeeft overeenkomt met de baan die in dezelfde maand in de Polisadministratie is geregistreerd. Een klein deel van de respondenten (5,3 procent) heeft echter meerdere banen als werknemer. Voor deze respondenten wordt aangenomen dat de eerste werkkring uit de EBB (de werkkring waarin de persoon het grootste aantal uren werkt) gelijk is aan de hoofdbaan in het SSB (de baan waarin gedurende het volledige jaar het hoogste loon is verdiend). De uiteindelijke dataset bestaat uit ongeveer 35 duizend werknemers met hun hoofdbanen.

Als afhankelijke variabele in de analyse wordt de logaritme van het gestandaardiseerde jaarloon van een werknemer gebruikt. Dit loon (Y) wordt berekend op basis van informatie met betrekking tot het fiscale jaarloon dat gedurende een kalenderjaar in een baan is verdiend (F), de deeltijdfactor van die baan gedurende het kalenderjaar (D), en het aantal kalenderdagen dat een baan in een jaar heeft bestaan (K): $Y_i = F_i \times (1/D_i) \times (365/K_i)$.⁵⁾ Indicatoren voor internationale oriëntatie van het bedrijf zijn een dummy variabele voor het al dan niet onder buitenlands zeggenschap vallen van een bedrijf, en dummy variabelen voor het al dan niet actief zijn in internationale handel in goederen (alleen import, alleen export en zowel import als export). Een bedrijf valt onder buitenlands zeggenschap wanneer het hoofdkantoor (van het moederbedrijf) buiten Nederland gevestigd is.

⁴⁾ Hierdoor gaat informatie van minder dan 1 procent van de werknemersbanen verloren.

⁵⁾ Deze maat heeft als doel het fiscale jaarloon van banen van verschillende omvang en verschillende uren met elkaar te kunnen vergelijken. Ter illustratie: Stel dat een baan een half jaar bestaan heeft, en dat er in die baan vier dagen per week gewerkt is. Stel verder dat er bij deze baan een fiscaal jaarloon van €10.000 hoort. Het genormaliseerde jaarloon van deze baan is gelijk aan $10.000 \times (1/0,8) \times (365/183) \approx €25.000$. Dat wil zeggen, zou deze baan in voltijd vorm gedurende het volledige kalenderjaar bestaan hebben, dan zou het fiscale jaarloon ongeveer €25.000 zijn geweest.

3.3 Methode

De analyse bestaat uit drie stappen. In de eerste stap wordt door middel van een kleinste-kwadraten-regressie (OLS) een basismodel geschat. In dit basismodel wordt het logaritme van het individuele genormaliseerde loon, $\ln(Y_i)$, verklaard door internationaliseringskenmerken van de werkgever:

$$\ln(Y) = X_1 \gamma_1 + \epsilon \quad (1) \text{ basismodel}$$

waar X_1 een matrix met internationaliseringsvariabelen en een constante term is. Uit deze basisspecificatie volgen dus de beloningsverschillen tussen werknemers werkzaam bij bedrijven met verschillende internationaliseringskenmerken zonder controle voor achtergrondkenmerken.

In de tweede stap worden controlevariabelen aan het model toegevoegd, namelijk (1) hoogst behaalde opleidingsniveau en richting, (2) overige persoonskenmerken (leeftijd, geslacht en etniciteit), (3) baankenmerken (aantal dienstjaren bij de huidige werkgever en soort dienstverband), en (4) bedrijfskenmerken (bedrijfsomvang en sector):

$$\ln(Y) = X_1 \beta_1 + X_i \beta_i + \epsilon \quad (2) \text{ volledig model}$$

waar X_i , $i = \{o, p, b, w\}$, een matrix met opleidingskenmerken, overige persoonskenmerken, baankenmerken en werkgeverskenmerken is.

Het verschil tussen de geschatte coëfficiënten van internationaliseringskenmerken in het basismodel ($\hat{\gamma}_1$) en die van het volledige model $\hat{\beta}_1$ geeft aan in welke mate de coëfficiënten van internationaliseringskenmerken in het basismodel worden over- of onderschat als persoons-, baan- en werkgeverskenmerken niet in het model worden opgenomen. Met andere woorden: in welke mate dragen de persoons-, baan- en opleidingskenmerken bij aan het ongecontroleerde loonverschil tussen nationaal en internationaal georiënteerde bedrijven? In de derde stap wordt met behulp van de decompositie van Gelbach de bijdrage van iedere (groep van) variabele(n) afzonderlijk in kaart gebracht:

$$\delta = \hat{\gamma}_1 - \hat{\beta}_1 = \Sigma \hat{\Gamma}_i \hat{\beta}_i, \quad i = \{o, p, b, w\}$$

waar $(\hat{\gamma}_1)$ de kleinste kwadratenschatter van γ_1 in vergelijking (1), $\hat{\beta}_i$ de kleinste kwadraten schatter van β_i in vergelijking (2), en $\Gamma_i = (X_1'X_1)^{-1}X_1'X_i \cdot \Gamma_0 \beta_0$ geeft dan het deel van het ongecontroleerde loonverschil tussen nationaal en internationaal georiënteerde bedrijven dat is toe te schrijven aan opleidingskenmerken, $\Gamma_p \beta_p$ het deel dat toe te schrijven is aan persoonskenmerken, enzovoorts.

3.4 Resultaten

In kolom (1) van tabel 3.4.1 wordt de basisspecificatie getoond waarin loonverschillen worden gerelateerd aan internationaliseringskenmerken van de werkgever. De tabel laat zien dat werknemers in dienst bij een bedrijf onder buitenlands zeggenschap 15 procent meer loon verdienen dan werknemers in dienst bij een Nederlands bedrijf. Daarnaast blijkt dat werknemers die in dienst zijn van bedrijven die internationale handel drijven gemiddeld meer verdienen dan werknemers bij bedrijven die niet aan internationale handel doen. De lonen zijn het hoogst bij bedrijven die zowel importeren als exporteren. Gemiddeld is het salaris 15 procent hoger bij bedrijven die niet aan internationale handel doen. De lonen van werknemers bij bedrijven die uitsluitend exporteren of importeren liggen respectievelijk 7 en 4 procent hoger dan bij bedrijven die geen internationale handel drijven.

De verklaarde variantie van het basismodel is beperkt, slechts 5 procent. Als naast de internationaliseringskenmerken ook controle variabelen voor persoons-, baan- en bedrijfskenmerken worden toegevoegd neemt de verklaarde variantie toe tot 55 procent. Dit weerspiegelt dat het met name andere achtergrondkenmerken zijn die het loon bepalen.

Het opleidingsniveau is een sterke verklarende factor voor het loon. Personen met een hbo- of wo-master, of doctoraat verdienen gemiddeld een 43 procent hoger loon dan personen met een afgeronde havo, vwo, of mbo 2, 3 en 4 opleiding die vergelijkbare andere kenmerken hebben. Personen die hoogstens basisonderwijs hebben afgerond hebben een loon dat gemiddeld 19 procent lager ligt. Verder verdienen vrouwen ruim 19 procent minder dan mannen, en verdient een uitzendkracht gemiddeld 18 procent minder dan een werknemer die in vaste dienst is voor een vast aantal uren per week.

3.4.1 Resultaten

Afhankelijke variabele	1		2	
	logaritme genormaliseerd jaarloon		logaritme genormaliseerd jaarloon	
	coëfficiënt	standaardfout	coëfficiënt	standaardfout
Buitenlandse zeggenschap	0,153	0,008	0,104	0,007
Alleen importeur	0,043	0,006	0,015	0,005
Alleen exporteur	0,072	0,013	0,038	0,010
Two-way trader	0,153	0,006	0,051	0,006
Basisonderwijs			-0,186	0,009
Vmbo, mbo 1			-0,111	0,005
Hbo- en wo-bachelor			0,232	0,005
Hbo- en wo-master, doctoraat			0,427	0,009
Leeftijd			0,052	0,001
Leeftijd kwadraat			-0,001	0,000
Vrouw			-0,193	0,005
Westers allochtoon			-0,014*	0,007
Niet-westers allochtoon			-0,061	0,007
Tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast, vaste uren			-0,089	0,008
Meerjarig tijdelijk dienstverband, vaste uren			-0,140	0,011
Overig tijdelijk dienstverband, vaste uren			-0,168	0,015
Uitzendkracht			-0,176	0,015
Oproepkracht of invalkracht			-0,143	0,012
Vast dienstverband, geen vaste uren			0,016**	0,020
Tijdelijk dienstverband, geen vaste uren			-0,126	0,020
Aantal dienstjaren bij werkgever			0,004	0,000
Aantal v.t.e. in bedrijfseenheid (x1000)			0,800	0,143
Aantal v.t.e. in bedrijfseenheid (x1000) kwadraat			-3,673	0,541
Constante	10,451	0,003	9,447	0,025
SBI	Nee		Ja	
Opleidingsrichting	Nee		Ja	
N	35 567		35 567	
R-kwadraat	0,05		0,55	

N.B. Resultaten van een OLS regressie. Robuuste standaardfouten staan rechts naast de coëfficiënten gepresenteerd. Alle coëfficiënten zijn significant op het 1-procent niveau, op de variabelen met superscript * ($p=0,03$) en ** ($p=0,43$) na.

De omvang van het bedrijf gemeten in voltijd equivalenten is ook gecorreleerd met de beloning van werknemers. De resultaten laten zien dat het loon stijgt met de bedrijfsomvang, maar in afnemende mate.

Als wordt gecontroleerd voor bedrijfs-, baan-, opleidings-, overige persoonskenmerken, is de relatie tussen de internationaliseringskenmerken en het loon minder sterk. Zonder controle voor achtergrondkenmerken liggen de lonen van werknemers bij een bedrijf onder buitenlands zeggenschap 15,3 procent hoger, met controle is het verschil nog 10,4 procent. Dit is een afname van ongeveer een derde (zie grafiek 3.4.3), ofwel bijna 30 procent van het salarisverschil is te verklaren door bedrijfs- en persoonskenmerken. Ook de loonverschillen tussen werknemers van bedrijven die aan internationale handel doen en bedrijven die geen internationale handel drijven zijn lager als wordt gecontroleerd voor achtergrondkenmerken. Zonder controle voor achtergrondkenmerken liggen de lonen van werknemers bij bedrijven die zowel importeren als exporteren ruim 15 procent hoger, als wordt gecontroleerd voor achtergrondkenmerken is dit verschil slechts 5,1 procent.

3.4.2 Decompositie van de loonverschillen

	UCI	Impor- teur	Expor- teur	Two-way trader				
Coëfficiënt basismodel	0,153	0,043	0,072	0,153				
Coëfficiënt volledig model	0,104	0,015	0,038	0,051				
Verskil verklaard door covariaten	0,049	0,028	0,034	0,102				
	Bijdrage	Standaard- fout	Bijdrage	Standaard- fout	Bijdrage	Standaard- fout	Bijdrage	Standaard- fout
Opleidingsniveau (hoogst behaald)	0,001	0,003	-0,007 ²⁾	0,003	-0,016 ³⁾	0,005	-0,005 ²⁾	0,002
Opleidingsrichting	0,002 ¹⁾	0,001	0,006 ³⁾	0,001	0,001	0,002	0,007 ³⁾	0,002
Overige persoonskenmerken	0,023 ³⁾	0,003	0,022 ³⁾	0,002	0,045 ³⁾	0,005	0,065 ³⁾	0,002
Baankenmerken	0,008 ³⁾	0,001	0,011 ³⁾	0,001	-0,009 ³⁾	0,002	0,017 ³⁾	0,001
Bedrijfskenmerken	0,016 ³⁾	0,003	-0,005	0,003	0,014 ³⁾	0,005	0,016 ³⁾	0,005

N.B. De decompositie geeft aan hoeveel elke set controlevariabelen bijdraagt aan het totale verschil tussen de basis-specificatie en volledige specificatie.

¹⁾ P-waarde <0,10.

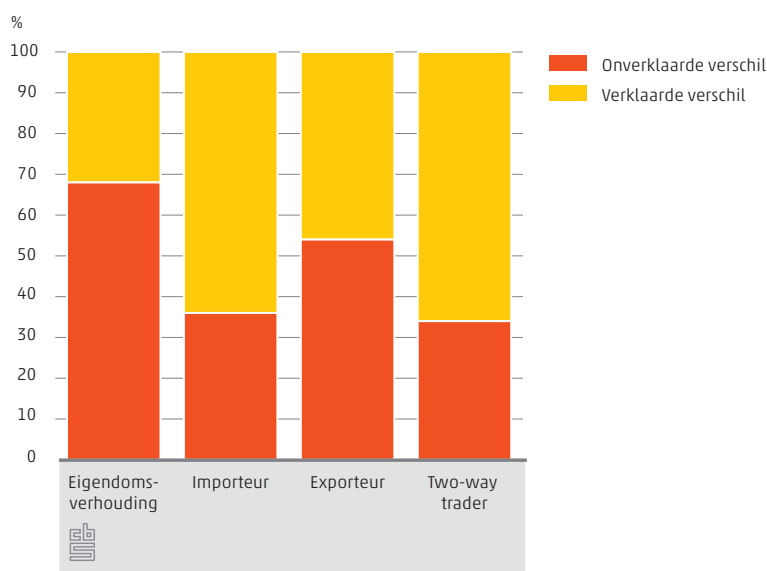
²⁾ P-waarde <0,05.

³⁾ P-waarde <0,01.

De vraag rijst nu welke kenmerken het meest bijdragen aan het ongecontroleerde loonverschil tussen nationaal en internationaal georiënteerde bedrijven.

Tabel 3.4.2 toont de resultaten van de Gelbach decompositie voor elk van de vier internationaliseringskenmerken in de basisspecificatie. Uit de resultaten van de decompositie blijkt dat noch het opleidingsniveau, noch de opleidingsrichting een belangrijke verklaring zijn van het waargenomen inkomensverschil tussen werknemers werkzaam bij bedrijven onder binnenlandse en buitenlandse zeggenschap. Het toevoegen van opleidingskenmerken leidt niet tot een significante verlaging van het beloningsverschil. Dit betekent dat de oorzaak van de beloningsverschillen tussen bedrijven onder binnenlands en buitenlands zeggenschap *niet* ligt in het feit dat buitenlandse bedrijven meer hoger opgeleiden in dienst hebben.

3.4.3 Verschil in salaris dat verklaard wordt door persoons- en bedrijfskenmerken

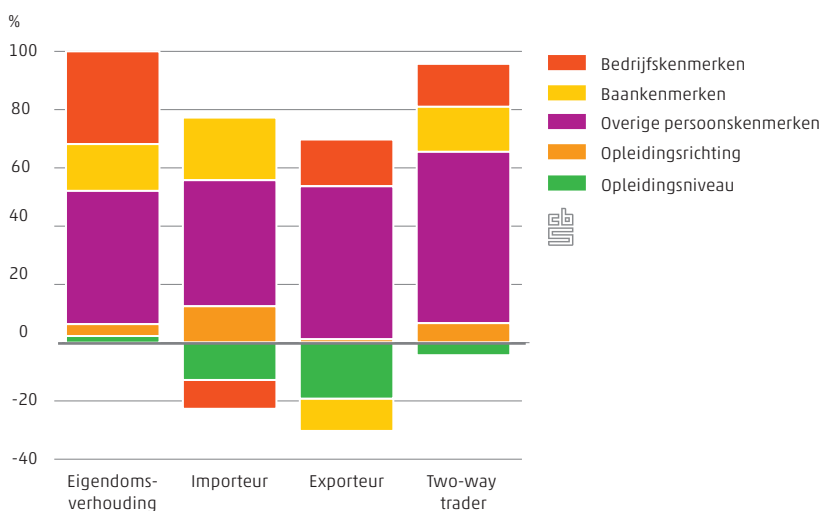


Veel belangrijker dan het opleidingsniveau en de opleidingsrichting is het effect van andere persoonskenmerken. Internationaal georiënteerde bedrijven hebben over het algemeen een hoger aandeel mannelijke, een lager aandeel 50-plussers en een hoger aandeel allochtonen in dienst (CBS Statline). Als gecontroleerd wordt voor deze persoonskenmerken is het beloningsverschil tussen bedrijven onder Nederlands en buitenlands zeggenschap 2,3 procentpunt lager. Ook kenmerken van het bedrijf en de baan (soort dienstverband en anciënniteit) hebben relatief ten opzichte van de opleidingskenmerken een grote invloed op het beloningsverschil.

In grafiek 3.4.4 wordt voor elk van de kenmerken geïllustreerd hoe deze bijdragen aan de verklaring van het verschil tussen de internationaliseringskenmerken tussen de basis- en volledige specificatie van het model, zoals weergegeven in tabel 3.4.2.

Bij bedrijven die internationaal handel drijven nemen de inkomensverschillen na controle voor opleidingsniveau iets toe ten opzichte van bedrijven die niet actief zijn op de internationale markt. Dit betekent dat deze werknemers gemiddeld meer verdienen ondanks hun gemiddeld wat lagere opleidingsniveau. Opleidingsrichting speelt een kleine (maar statistisch significante) rol bij importerende bedrijven en bedrijven die zowel importeren als exporteren, maar niet bij exporterende bedrijven. De loonpremie bij bedrijven die aan internationale handel doen, wordt – nog sterker dan bij bedrijven onder buitenlands zeggenschap – bepaald door persoonskenmerken.

3.4.4 Kenmerken die verantwoordelijk zijn voor het verklaarde verschil



3.5 Conclusie

Werknemers in dienst bij bedrijven onder buitenlands zeggenschap of bij bedrijven die aan internationale handel doen verdienen gemiddeld meer dan werknemers van bedrijven zonder internationale oriëntatie. De loonverschillen lopen op tot 15 procent voor bedrijven onder buitenlands zeggenschap ten opzichte van bedrijven in binnenlands eigendom. Hetzelfde verschil bestaat er voor bedrijven die zowel importeren als exporteren ten opzichte van bedrijven die geen internationale handel voeren. Bij bedrijven die alleen importeren of exporteren zijn de loonpremies wat lager, respectievelijk 4,3 en 7,2 procent. De loonverschillen tussen nationaal en internationaal georiënteerde bedrijven kunnen niet worden toegeschreven aan verschillen in opleidingsniveau of -richting. Het zijn met name andere persoonskenmerken, zoals leeftijd, geslacht en herkomst, die een deel van het verschil verklaren, en in mindere mate bedrijfs- en baankenmerken.

Echter, na controle voor bedrijfs-, baan-, opleidings- en andere persoonskenmerken zijn de loonverschillen lager maar nog steeds substantieel. Ze worden dus slechts voor een deel verklaard door achtergrondkenmerken van de werkgever en de werknemers bij deze bedrijven. Met name tussen bedrijven onder Nederlandse en buitenlandse zeggenschap blijft het loonverschil grotendeels bestaan; 10,4 procent.

In dit onderzoek is alleen gecontroleerd voor observeerbare verschillen tussen werknemers bij nationaal en internationaal georiënteerde bedrijven. Mogelijk zijn er ook verschillen die we niet kunnen waarnemen maar die wel samenhangen met een hogere productiviteit en beloning, zoals persoonlijkheidskenmerken, of karaktereigenschappen als zorgvuldigheid, vriendelijkheid en extravertie (Almlund, Duckworth, Heckman en Kautz, 2011). Daarnaast is het mogelijk dat de beroepenstructuur verschilt tussen bedrijven onder Nederlands en buitenlands zeggenschap. Wellicht werken werknemers bij buitenlandse bedrijven, ongeacht hun opleidingsniveau, vaker in hoog betaalde beroepen. Deze zaken zullen in toekomstig onderzoek nader moeten worden bekeken.

3.6 Annex

3.6.1 Samenvatting data (EBB, 2011)

	Nederlands eigendom	Buitenlands eigendom	Non-trader	Importeur	Exporteur	Two-way trader
Afhankelijke variabele						
Logaritme genormaliseerd jaarloon	10,5	10,7	10,5	10,5	10,5	10,6
Kenmerken bedrijfseenheid						
Buitenlands eigendom	.	.	2	11	4	27
Non-trader	45	5
Importeur	19	15
Exporteur	3	1
Two-way trader	33	79
Persoonskenmerken						
Vrouw	52	31	63	55	35	33
Leeftijd (jaren)	42,5	42,7	42,4	42,7	40,4	42,7
Autochtoon	86	80	86	86	86	83
Westers allochtoon	7	10	7	7	7	8
Niet-westers allochtoon	7	10	7	7	8	8
Basisonderwijs						
Vmbo, mbo 1	19	19	17	19	21	20
Havo, vwo, mbo 2, 3, 4	44	44	44	45	45	43
Hbo- en wo-bachelor	23	22	26	22	18	21
Hbo- en wo-master, doctoraat	9	10	8	9	10	11
Baankenmerken						
Dienstjaren bij werkgever	8,4	10,4	7,2	8,9	6,4	10,1
Vast, vaste uren	83	88	81	85	79	86
Tijdelijk, uitzicht op vast, vaste uren	5	5	5	5	4	5
Meerjarig tijdelijk vaste uren	2	1	2	2	2	2
Overig tijdelijk, vaste uren	2	1	2	2	3	1
Uitzendkracht	3	2	3	2	6	3
Oproepkracht of invalkracht	3	1	4	3	3	1
Vast geen vaste uren	1	1	1	1	1	1
Tijdelijk, geen vaste uren	1	1	2	1	2	1

4.

Internationalisering goed voor behoud van werkgelegenheid

Auteurs

Roos Smit

Marjolijn Jaarsma

Sinds het uitbreken van de Grote Recessie zijn er in Nederland 250 duizend banen verloren gegaan. Aangezien twee derde van alle werknemers in Nederland werkt bij een bedrijf met internationale activiteiten zoals handel in goederen, diensten en/of internationale investeringen, onderzoekt dit hoofdstuk de rol die internationalisering heeft gespeeld in de krimp in banen. Wat blijkt is dat de crisis tussen 2008 en 2009 een andere weerslag op de werkgelegenheid dan die tussen 2011 en 2012. In de eerste periode werden bedrijven zonder internationale activiteiten even hard geraakt als bedrijven met internationaal activiteiten. Tussen 2011 en 2012 was de daling van de werkgelegenheid bij bedrijven zonder internationale activiteiten echter twee keer zo groot. Ook het type internationale activiteit speelt nog een rol: bedrijven die zowel goederen in- als uitvoeren springen er het beste uit.

4.1 Introductie

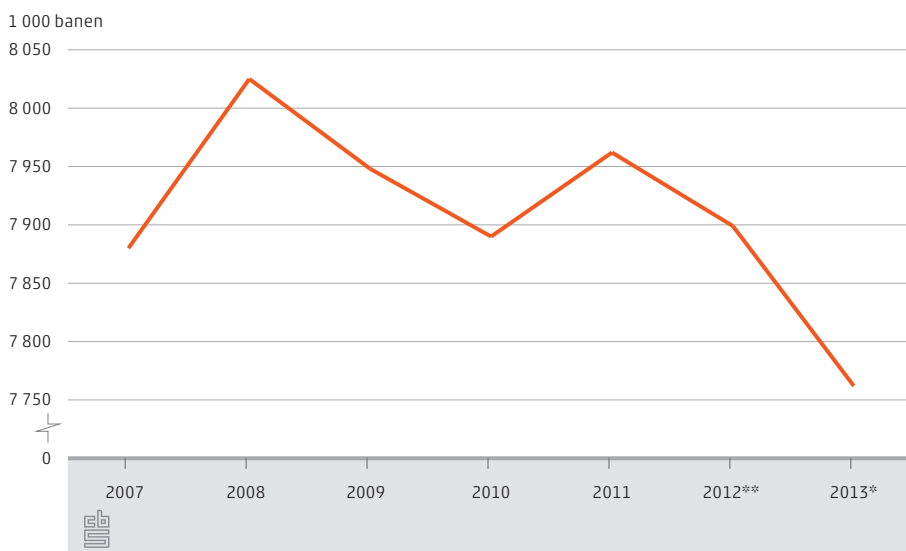
In de afgelopen jaren is de Nederlandse werkgelegenheid snel afgenomen. Tijdens de Grote Recessie¹⁾, die rond 2008 begon met de kredietcrisis, zijn veel mensen hun baan kwijt geraakt en liep de werkloosheid flink op. Sinds het begin van de Grote Recessie zijn er ruim 250 duizend banen verloren gegaan (grafiek 4.1.1). Dit is de grootste banenafname in vijf jaar tijd sinds 1969. Bovendien is het voor het eerst sinds het begin van de jaren tachtig dat het aantal banen überhaupt lager is dan vijf jaar eerder. De huidige ontwikkeling is dus uniek. Het is derhalve niet voor niets dat politiek en maatschappij zich veel zorgen maken over de werkloosheid.

Toen de economische problemen begonnen, hadden deze in eerste instantie maar een beperkt effect op de al bestaande banen. In een poging hun goed opgeleide personeel niet kwijt te raken, gingen veel bedrijven in eerste instantie over tot 'labour hoarding' en werden maatregelen getroffen als deeltijd-ww, waardoor het werkloosheidspercentage in deze jaren nog relatief laag bleef (Van den Berge, 2014). Wel nam het aantal mensen met een baan al aanzienlijk af tussen 2008 en 2010 doordat pensionering doorging en er weinig instroom was. Mogelijk zijn veel mensen in deze periode voor zichzelf begonnen of zijn ze langer blijven studeren. Dat er toen voor Nederland nog een nieuwe dip aankwam, werd door veel bedrijven niet verwacht (ibid). In 2012 en 2013 vond vervolgens

¹⁾ Populaire omschrijving van de scherpe economische krimp van de wereldeconomie aan het eind van het eerste decennium in de 21^e eeuw. De precieze start, duur en impact van de crisis varieert van land tot land. Voor Nederland was het de grootste economische krimp sinds het uitbreken van de Tweede Wereldoorlog (CPB, 2014).

een 'inhaalslag' plaats op de arbeidsmarkt. Mensen werden alsnog ontslagen en hierdoor steeg het werkloosheidspercentage flink, tot uiteindelijk 8,3 procent in 2013. Het aantal mensen met een baan nam verder af en bereikte in 2013 het laagste niveau sinds 2006. Deze afname was echter niet evenredig verdeeld over de bedrijvenpopulatie.

4.1.1 Aantal banen van werknemers, 2007-2013*



Er is al veel over de dalende werkgelegenheid in de periode 2008-2013 geschreven. Dit hoofdstuk belicht een nieuw aspect, namelijk de internationale dimensie. Eerdere studies over Nederland betroffen het fenomeen baan-zekerheid en keken ook naar oudere jaren. Bijvoorbeeld, Möhlmann en Groot (2013) bekeken hoe de kans op ontslag gerelateerd is aan outsourcing en aan bedrijfs- en persoonskenmerken. En Loog en Smit (2013) bekeken hoe de kans op baanbeëindiging samen hing met internationale handel, bedrijfs- en persoonskenmerken en regio. Beide studies keken naar de relatie tussen internationalisering en de kans op ontslag voor een individuele werknemer. Dit artikel kijkt daarentegen naar de relatie tussen werkgelegenheid bij een bedrijf en de internationale activiteiten van zo'n bedrijf. Uit eerdere onderzoeken blijkt namelijk dat het drijven van internationale handel en internationale investeringen vaak een pré is voor bedrijven. Ze zijn in de regel productiever, hebben meer omzet en betalen hun personeel hogere salarissen (CBS, 2013; 2012; 2011). Het artikel 'Wat verklaart de hogere lonen bij buitenlandse bedrijven?' in deze publicatie onderzoekt waar deze verschillen in salaris vandaan komen.

Dit artikel laat zien of internationalisering een rol heeft gespeeld in de afname van banen tijdens de Grote Recessie en zo ja, welke rol. Is de werkgelegenheid bij internationaal actieve bedrijven de afgelopen jaren meer of juist minder afgenomen dan bij bedrijven die zich uitsluitend op de Nederlandse markt richten? Daarbij vragen we ons ook af of het uitmaakt welk type internationale activiteit een bedrijf heeft. Zijn er bijvoorbeeld relatief meer banen verloren gegaan bij bedrijven met investeringen in het buitenland dan bij bedrijven met internationale handel in goederen? Tenslotte vragen we ons af of de eerste economische crisis (2008-2009) andere effecten had op de ontwikkeling van het aantal banen dan de tweede (2011-2013).

4.2 Data en methoden

Om inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de werkgelegenheid bij internationaal en nationaal georiënteerde bedrijven is een brede microdataset samengesteld voor de jaren 2008 tot en met 2013. Hierbij vormt het Algemeen Bedrijven Register (ABR), met alle in Nederland actieve bedrijfseenheden, het uitgangspunt. In het ABR wordt onder andere vastgelegd in welke bedrijfstak of branche een bedrijf actief is en hoe groot het is.

De doelvariabele in dit onderzoek, het aantal banen van werknemers²⁾ bij bedrijven, is met behulp van informatie uit de polisadministratie vastgesteld. De polisadministratie is een authentiek gegevensregister van het UWV, waar alle inkomstenverhoudingen in Nederland in staan. Hoewel grafiek 1.1 liet zien dat de werkgelegenheid tussen 2008 en 2010 en tussen 2011 en 2013 afnam, focust dit hoofdstuk alleen op de baanontwikkeling in de periodes 2008-2009, 2011-2012 en 2012-2013. De polisadministratie heeft in 2010 namelijk een methodebreuk doorgemaakt die de vergelijkbaarheid van de cijfers van dit jaar met die van de andere jaren beïnvloed. Daarom is besloten 2010 buiten de analyses in dit hoofdstuk te houden. Daarnaast zijn de cijfers van de Polisadministratie voor 2013 nog niet definitief vastgesteld. Dit houdt in dat ze op bedrijfsniveau een goede schatting geven van de werkgelegenheid bij een individueel bedrijf, maar dat het macro-cijfer, het totaal aantal banen in 2013, nog niet voldoende gecontroleerd is om hier te kunnen gebruiken. De weergegeven macrocijfers in dit hoofdstuk zijn dan ook gebaseerd op het jaar 2012. Waar mogelijk wordt de trend voor 2013 in de tekst toegelicht.

²⁾ Dit artikel betreft alleen banen van werknemers. Het betreft dus niet banen van zelfstandigen of meewerkende eigenaren.

De bedrijven in onze microdataset zijn vervolgens getypeerd naar internationaliseringskenmerken. Dit zijn mogelijke relaties van een bedrijf met het buitenland. In dit hoofdstuk worden deze kenmerken opgesplitst in drie onderdelen. Een bedrijf kan 1) internationale handel in goederen, 2) internationale handel in diensten en 3) buitenlandse investeringsrelaties hebben. Deze drie kenmerken van internationalisering sluiten elkaar niet uit: zo kan een bedrijf investeren in het buitenland en tevens goederen exporteren en kan een bedrijf met buitenlandse moederonderneming op haar beurt ook zelf investeringen in het buitenland hebben. Deze internationaliseringskenmerken volgen uit de statistiek Internationale Handel in Goederen, de statistiek Internationale Handel in Diensten, de Foreign Affiliate Statistics (FATS) en belastinggegevens over buitenlandse deelnames.

Een koppeling van gegevens uit het ABR met de statistieken Internationale Handel in goederen en Internationale Handel in diensten maakt het mogelijk de eerste twee componenten van de internationaliseringskenmerken voor elk bedrijf te typeren. Voor goederenhandelaren is dat als:

1. importeur van goederen;
2. exporteur van goederen;
3. importeur én exporteur van goederen (zogenaamde *two-way traders*) of als
4. bedrijf zonder goederenhandel. Het typeren als dienstenhandelaar hebben we omwille van de robuustheid van de analyses geaggregeerd tot het volgende niveau:
 1. bedrijf heeft diensten in- en/of uitgevoerd of;
 2. bedrijf heeft geen dienstenhandel. Internationale activiteiten beperken zich niet alleen tot internationale handel.

Ook het doen van investeringen in buitenlandse bedrijven of buitenlandse bedrijven die in een Nederlands bedrijf investeren zijn een belangrijke vorm van internationale ontplooiing. Deze internationale ontplooiing vormt de derde component van de internationaliseringskenmerken. Een koppeling met de FATS³⁾ en belastinggegevens over buitenlandse deelnames maakt het hierbij mogelijk om te bepalen of een bedrijf:

1. investeringen in het buitenland heeft en/of investeringen uit het buitenland ontvangt;
2. geen inkomende of uitgaande buitenlandse investeringen heeft.

Er is voor gekozen om de internationaliseringskenmerken van bedrijven in de onderzochte jaren (2008–2013) constant te houden. Dit houdt in dat als een bedrijf

³⁾ De FATS- informatie is aangevuld met informatie over de buitenlandse deelnames van bedrijven (met behulp van belastinggegevens).

ergens tussen 2008 en 2013 een internationaliseringskenmerk heeft, bijvoorbeeld buitenlandse investeringen, dit bedrijf voor alle jaren aangemerkt wordt als buitenlandse investeerder. Het terugleggen van internationaliseringskenmerken is ingegeven door een verbeterde ontsluiting van bronnen voor zowel internationale handel in goederen, internationale handel in diensten en de FATS. Hierdoor zijn in latere jaren meer bedrijven te typeren met internationale activiteiten. Het naar het verleden toe gelijktrekken van de internationale activiteiten over de jaren trekt deze scheve verdeling recht. Omgekeerd is eveneens besloten om de (veel kleinere) groep bedrijven die in eerdere jaren een internationaliseringskenmerk hadden, bijvoorbeeld dienstenhandelaar, ook in latere jaren zo te blijven kenmerken. Steekproefverschillen kunnen een mogelijke reden zijn voor het ontbreken van internationaliseringsgegevens in latere jaren. Echter, conceptueel blijven dit toch bedrijven die duidelijk meer internationaal georiënteerd zijn dan bedrijven die nooit internationale activiteiten hebben gehad. We hebben bedrijven dus per internationaliseringskenmerk één typering meegegeven voor de hele periode, waarbij de voorkeur uit gaat naar de meest 'complexe' internationaliseringsactiviteit. Bijvoorbeeld, als een bedrijf in de periode 2008–2013 een aantal keren zowel geïmporteerd als geëxporteerd heeft, maar in één jaar alleen geëxporteerd, dan krijgt het bedrijf toch de status two-way trader voor de hele periode. Voor internationale handel in diensten en internationale investeringen van bedrijven betekent het hebben van handel in diensten of investeringen in één van de jaren dat dit bedrijf voor alle jaren gekenmerkt wordt als dienstenhandelaar dan wel investeerder.

4.2.1 Samenstelling dataset 2012

	Aantal bedrijven met banen
Totale dataset	417 035
Niet internationaal actief	261 841
Internationaal actief	155 194
Internationale handel in goederen	152 532
importeurs	59 788
exporteurs	14 882
Two-way Traders	77 862
Internationale handel in diensten	5 263
Buitenlandse investeringen	16 837

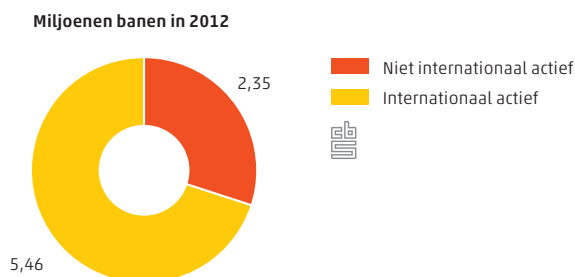
Tabel 4.2.1 laat voor 2012 de samenstelling van de dataset zien en geeft aan hoeveel bedrijven in totaal – en bedrijven met banen in het bijzonder – er in elke

categorie zitten. In 2012 zaten er ruim 417 duizend bedrijven met werknemers in de dataset. De overige bedrijven hadden niemand in dienst, bijvoorbeeld zzp-ers. Bijna twee derde van deze bedrijven was niet internationaal actief, wat inhoudt dat ze in de periode 2008–2013 geen internationale handel in goederen, diensten of investeringen hadden. Ongeveer 155 duizend bedrijven had wel internationale activiteiten, waarvan de overgrote meerderheid internationale handel in goederen had (152 duizend). Ruim de helft van deze goederenhandelaren zijn two-way traders.

4.3 Ontwikkeling van het aantal banen tijdens Grote Recessie naar bedrijfskenmerk

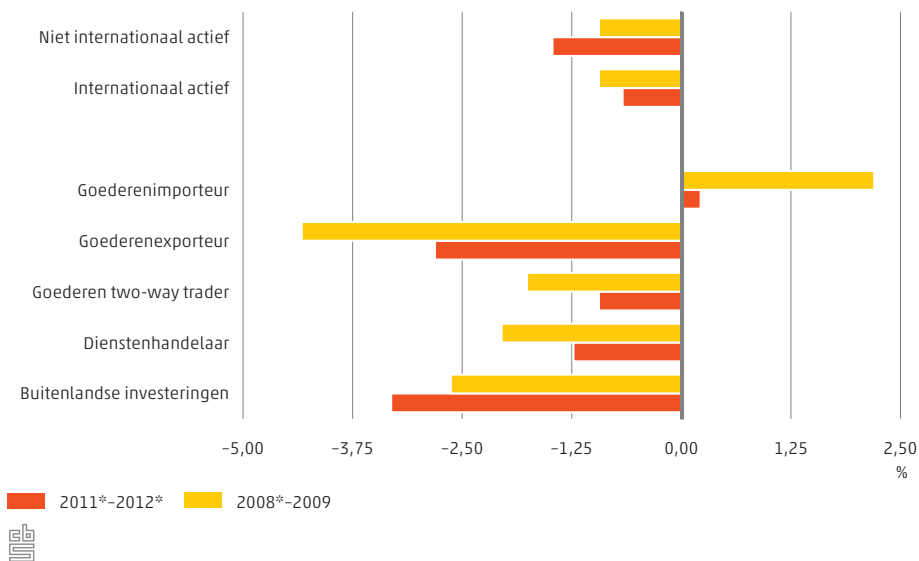
Als we iets willen zeggen over de verschillen in werkgelegenheidsontwikkeling van bedrijven met en zonder internationale activiteiten is het belangrijk om te beginnen bij de basis. Zoals in de vorige paragraaf te zien was, had in 2012 ongeveer 1 op de 3 bedrijven met werknemers internationale handel in goederen, internationale handel in diensten en/of internationale investeringen. Daarentegen is in grafiek 4.3.1 te zien dat deze bedrijven in 2012 ruim twee derde van alle banen in Nederland voor hun voor rekening namen. Dit komt neer op gemiddeld 16 werknemers bij een internationaal actief bedrijf ten opzichte van 2 werknemers bij een bedrijf zonder internationale activiteiten. Deze verhouding is vrij constant over de jaren.

4.3.1 Aantal miljoenen banen bij wel en niet internationaal actieve bedrijven, 2012*



Grafiek 4.3.2 beschrijft de ontwikkeling van de werkgelegenheid voor bedrijven met en zonder internationale activiteiten tussen 2008 en 2009 en tussen 2011 en 2012. Bij internationaal actieve bedrijven was de krimp in werkgelegenheid in beide periodes kleiner dan bij bedrijven zonder internationale activiteiten, hoewel dit verschil voor 2008–2009 heel klein is. Kortom, tussen 2008 en 2009 werden bedrijven met uitsluitend nationale activiteiten en bedrijven met internationale activiteiten ongeveer evenredig geraakt. In de tweede crisis (van 2011–2012) lag dat anders. De daling in werkgelegenheid bij bedrijven gericht op de nationale markt was toen twee keer zo groot als die bij internationaal actieve bedrijven. De voorlopige cijfers van 2013 laten echter zien dat internationaal actieve bedrijven het in 2013 juist wel moeilijker hebben dan in de voorliggende jaren en mogelijk zelfs een grotere krimp laten zien dan tussen 2011 en 2012. De crisis is dus duidelijk nog niet voorbij.

4.3.2 Ontwikkeling aantal banen bij verschillende type bedrijven



Kijkend naar de uitsplitsing van internationaliseringskenmerken dan valt op dat bedrijven met goederenimport (zonder export) in beide periodes een groei in het aantal banen lieten zien. Vooral in de periode 2008–2009 groeiden deze bedrijven flink in aantal banen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze bedrijven vooral actief zijn in het bevoorraden van de Nederlandse markt (voorzien van buitenlandse producten) en dat de Nederlandse vraag naar buitenlandse producten in die periode nog overeind bleef.

In beide periodes hadden alle typen internationaal actieve bedrijven (behalve de importeurs) een grotere baanafname dan de internationaal actieve bedrijven in totaal. Dit heeft verschillende redenen. Als eerste tempert de banengroei bij goederenimporteurs voor 2008–2009 de grotere afnames van de overige categorieën. Daarnaast zijn een aantal zeer grote multinationals verantwoordelijk voor het leeuwendeel van de totale baanafname. Deze bedrijven hebben vaak én internationale handel in goederen én internationale handel in diensten én buitenlandse investeringen waardoor ze de baanontwikkeling in alle drie de categorieën domineren.

In paragraaf 4.4 en 4.5 wordt onderzocht of de flinke afname van werkgelegenheid vooral te maken heeft met de mate van internationalisering of met de omvang van dit soort bedrijven.

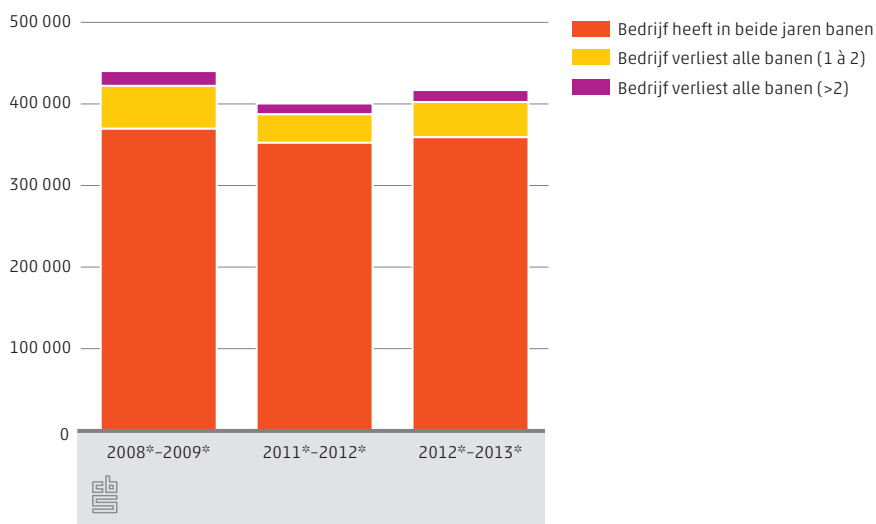
4.4 Internationalisering en het verlies van alle werkgelegenheid

Paragraaf 4.3 leerde dat de crisis tussen 2008 en 2009 een andere weerslag had op het aantal banen bij de verschillende typen bedrijven dan die tussen 2011 en 2012. In de eerste crisis werden bedrijven zonder internationale activiteiten even hard geraakt als bedrijven met internationaal activiteiten. In de tweede crisis was de daling van werkgelegenheid bij bedrijven met alleen nationale activiteiten ruim twee keer zo groot. Wat echter uit nadere analyses bleek is dat de totale ontwikkeling van banen sterk beïnvloed wordt door een aantal zeer grote multinationals. Hoewel het vooral deze bedrijven zijn die het totaalbeeld bepalen, zijn we vooral geïnteresseerd welke bijdrage internationalisering levert aan gemiddelde de baanontwikkeling, bij het doorsnee bedrijf. Zijn de paar reuzen die relatief veel banen verloren kenmerkend voor het gemiddelde internationale bedrijf of slechts voor het grootbedrijf?

Er zijn twee manieren waarop banen verloren kunnen gaan. Een bedrijf kan inkrimpen, maar nog wel banen overhouden. Een bedrijf kan echter ook helemaal stoppen als werkgever, waarbij alle werknemers hun baan verliezen, en in veel gevallen helemaal ophouden te bestaan. Deze paragraaf zal ingaan op de invloed van de verschillende facetten van internationalisering op het volledig wegvallen van werkgelegenheid. Paragraaf 4.5 onderzoekt de rol van internationalisering op de ontwikkeling van banen bij een bedrijf dat werkgever blijft.

Grafiek 4.4.1 laat zien dat ruim 80 procent van de bedrijven met banen in 2008, 2011 of 2012 één jaar later nog altijd werkgelegenheid had (onderwerp van paragraaf 4.5). Bedrijven die één jaar later (respectievelijk 2009, 2012 of 2013) geen banen meer hadden, zijn opgedeeld in kleine bedrijven (met 1 à 2 banen) en grotere bedrijven (meer dan 2 banen). Voor deze indeling is gekozen omdat driekwart van de bedrijven waarbij alle banen verloren zijn gegaan slechts 1 à 2 banen hadden in het voorafgaande jaar, wat een flinke oververtegenwoordiging is.

4.4.1 Aantal bedrijven met banen naar behoud/verlies van werkgeverschap

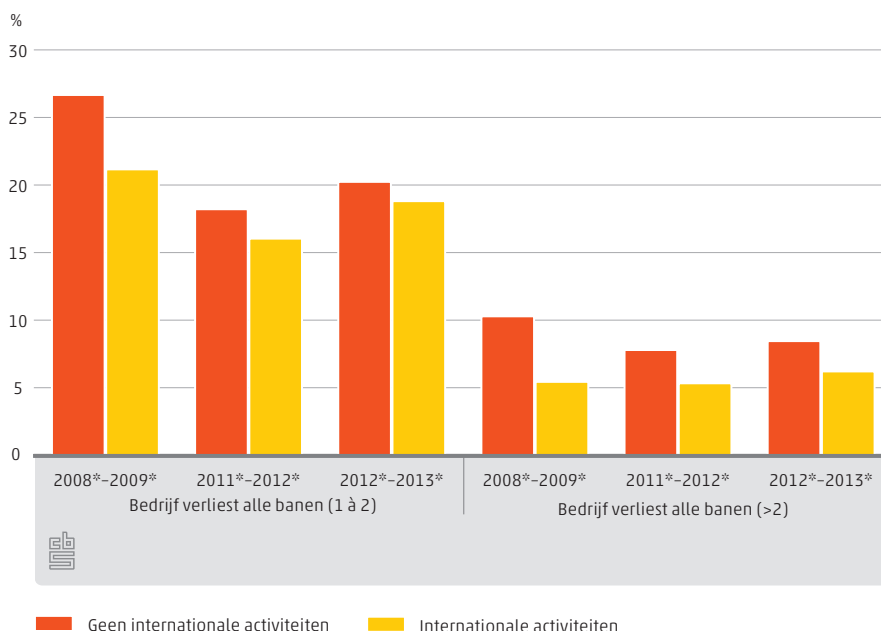


Tussen 2008 en 2009 verloren bijna 1 op de 6 bedrijven al hun banen. Dit kan zijn omdat het bedrijf er in het geheel mee stopt, of (vooral bij kleine bedrijfjes) de eigenaar alleen overblijft en zijn personeel ontslaat. Met name kleine bedrijven met één of twee banen stopten er mee. Tussen 2011 en 2012 was dit aandeel iets lager; ongeveer 12 procent van alle bedrijven verloren alle banen en in 2012-2013 groeide dit aandeel naar 14 procent oftewel 57 duizend bedrijven.

In grafiek 4.4.2 splitsen we twee van de hierboven benoemde categorieën met baanverlies (namelijk, verliest alle banen (1 à 2) en verliest alle banen (>2)) uit naar het aandeel gestopte werkgevers voor internationaal actieve bedrijven en niet internationaal actieve bedrijven. Bijvoorbeeld, tussen 2008 en 2009 verloor ruim 1 op de 4 kleine bedrijven zonder internationale activiteiten al zijn banen, ten opzichte van 1 op de 5 bedrijven mét internationale activiteiten. Bij grotere bedrijven die op Nederland gericht zijn, was dit aandeel 1 op de 10 in deze

periode en voor internationaal georiënteerde werkgevers ging het om 1 op de 20. Dit patroon is voor alle periodes zichtbaar, hoewel niet zo opvallend als voor 2008–2009. De kans dat een werkgever gedurende de Grote Recessie dus alle medewerkers op straat zette, was dus beduidend lager voor internationaal actieve werkgevers.

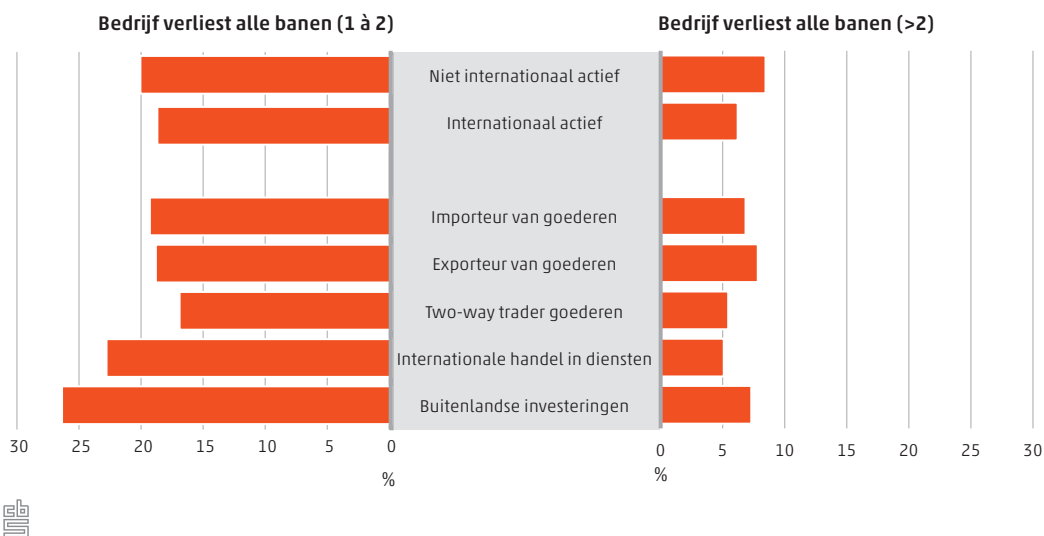
4.4.2 Aandeel bedrijven met verlies van werkgeverschap in totaal aantal bedrijven met banen



Ook blijkt uit grafiek 4.4.2 dat bij de kleinere bedrijven (1 à 2 banen) de verschillen tussen niet internationaal actieve bedrijven en internationaal actieve bedrijven iets kleiner zijn dan bij de grotere bedrijven. Ten slotte heeft de eerste crisis (2008–2009) de sterkste impact gehad op de werkgelegenheid van nationaal georiënteerde bedrijven en is de periode 2011–2013 relatief heftiger geweest voor internationale bedrijven.

In grafiek 4.4.3 onderzoeken we of het nog uitmaakt bij welk soort internationaal opererend bedrijf een werknemer werkzaam was. Om zeker te weten dat deze verschillen niet veroorzaakt worden door scheve verdelingen van internationaal actieve bedrijven over de sectoren, grootteklassen of overige internationaliseringskenmerken hebben we voor deze analyse twee binominale logistische regressies uitgevoerd (voor de modellen zie Annex 4.7.1).

4.4.3 Aandeel van bedrijven met verlies van werkgeverschap tussen 2012 en 2013, naar internationaliseringskenmerken



De kans dat een grotere werkgever (>2 banen in 2012) een jaar later al zijn werknemers ontslagen heeft, was het grootst bij bedrijven zonder internationale activiteiten. De grootste kans op het behoud van werkgelegenheid waren werknemers van grotere two-way traders en bedrijven met internationale handel in diensten.

Voor de kleinere werkgevers (1 à 2 banen in 2012) zijn ook de werknemers bij two-way traders het zekerst van werkgelegenheid in 2013; slechts 1 op de 18 bedrijven raakt alle banen kwijt. Bedrijven met internationale investeringen hebben de grootste kans op het beëindigen van alle werkgelegenheid in 2013.

4.5 Gemiddelde groei/krimp aantal banen naar internationaliseringskenmerk

We weten nu dat de kans op het verliezen van alle werkgelegenheid significant kleiner was voor bedrijven met internationale activiteiten. Tevens weten we uit grafiek 4.3.2 dat de krimp in het aantal banen bij internationaal actieve bedrijven

op totaalniveau kleiner is dan bij bedrijven die niet internationaal actief zijn. In deze paragraaf onderzoeken we wat er gebeurd is met de werkgelegenheid van 'het gemiddelde internationaal actieve bedrijf' ten opzichte van niet internationaal actieve bedrijven, met de kanttekening dat het hier gaat om bedrijven die in beide onderzochte periodes banen hadden (en dus niet als werkgever gestopt zijn).

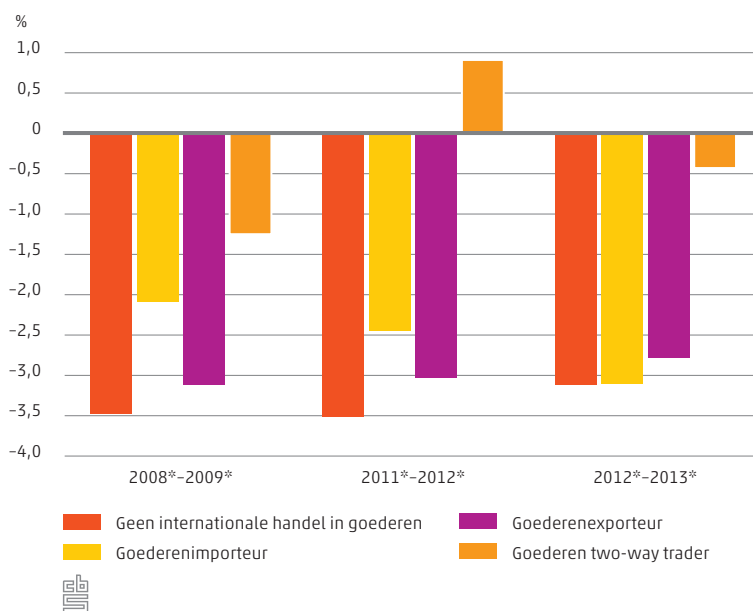
Ook houden we er in deze analyse nadrukkelijk rekening mee dat bedrijven met internationale handel in goederen, diensten en investeerders hele andere kenmerken hebben dan het doorsnee Nederlandse bedrijf. Zo zijn bijvoorbeeld bedrijven met internationale handel in goederen vaak groot in termen van werknemers en ook anders vertegenwoordigd in sectoren dan bedrijven die vooral op de Nederlandse markt gericht zijn. Als we voor dit soort verschillen corrigeren, ofwel als we even grote bedrijven in dezelfde sector met verder vergelijkbare internationaliseringskenmerken selecteren, waarvan één goederenhandel heeft en de ander niet, zien we dan dat bij het bedrijf met goederenhandel het aantal banen minder (sterk) is afgenomen?

2% stijging aantal banen bij
two-way traders tussen 2011 en 2012



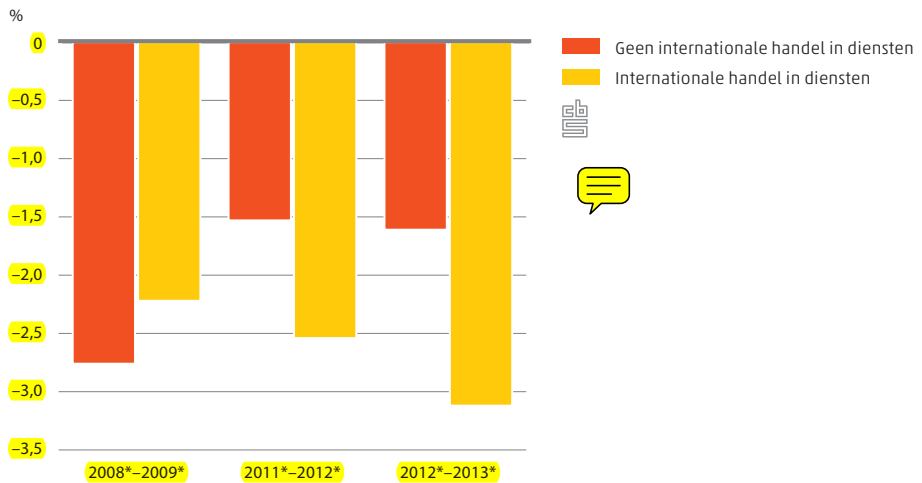
Grafiek 4.5.1 laat zien hoe (*ceteris paribus*) de werkgelegenheid bij internationale handelaren in goederen zich heeft ontwikkeld ten opzichte van niet-handelaren. Gecorrigeerd voor bedrijfstak, bedrijfsgrootte en andere internationaliseringskenmerken, valt op dat two-way traders gemiddeld veel minder van hun banen verliezen – in alle onderzochte jaren – dan importeurs, exporteurs en bedrijven zonder internationale handel in goederen. Tussen 2011 en 2012 groeide het aantal banen bij two-way traders na correctie zelfs met bijna 1 procent. Bij bedrijven zonder internationale handel in goederen daalde in dezelfde periode het aantal banen na correctie gemiddeld met ruim 3 procent. Deze verschillen zijn zeer significant (zie voor het volledige model Annex 4.7.2) en vrij constant over de tijd. Annex 4.7.3 toont de significantie van de verschillen tussen de onderlinge uitkruisingen. Wat blijkt is dat de baanontwikkeling bij two-way traders in elke onderzochte periode significant afwijkt van de baanontwikkeling bij elk ander type goederenhandelaar (en niet-handelaar).

4.5.1 Gemiddeld procentueel verlies banen bij bedrijven met en bedrijven zonder internationale handel in goederen



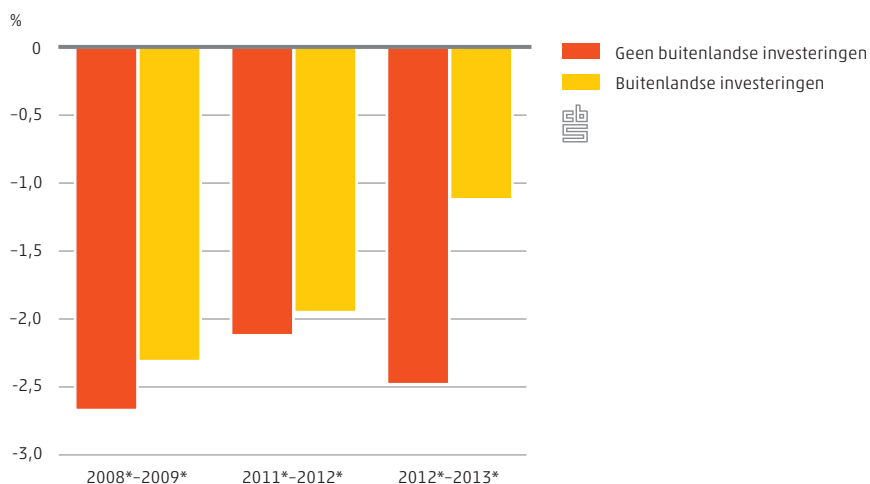
De ontwikkeling van het aantal banen bij bedrijven met internationale handel in diensten ten opzichte van bedrijven zonder internationale handel in diensten is te zien in grafiek 4.5.2. Allereerst valt op dat – in tegenstelling tot de bedrijven met internationale handel in goederen – diensthandelaren niet altijd gelijk staan aan een kleinere krimp in banen. De banen bij bedrijven met internationale handel in diensten hebben tussen 2011 en 2012 en tussen 2012 en 2013 een significant andere ontwikkeling doorgemaakt dan de banen bij bedrijven zonder internationale handel in diensten (na correctie voor sector, grootte en andere internationaliseringskenmerken). Voor beide periodes ging het hebben van internationale handel in diensten samen met minder werkgelegenheid. Deze bedrijven hadden in 2012 circa 2,5 procent minder banen dan in 2011 (na correctie). Ze verliezen hiermee één procent meer banen dan bedrijven zonder internationale handel in diensten. Tussen 2012 en 2013 is dit verschil in baanverlies zelfs opgelopen tot ruim 1,5 procent.

4.5.2 Gemiddeld procentueel verlies banen bij bedrijven met en zonder internationale handel in diensten



Tot slot laat grafiek 4.5.3 de baanontwikkeling bij bedrijven met buitenlandse investeringen en zonder buitenlandse investeringen zien. Alleen voor 2012-2013 is het verschil tussen beide groepen statistisch significant en in het voordeel van bedrijven met buitenlandse investeringen. In de andere periodes is het verschil niet significant. Het gemiddelde bedrijf met buitenlandse investeringen (inkomend of uitgaand) verloor tussen 2012 en 2013 ongeveer 1,8 procent van zijn banen, terwijl het baanverlies voor bedrijven zonder buitenlandse investeringen 3 procent bedroeg.

4.5.3 Gemiddeld procentueel verlies banen bij bedrijven met en zonder buitenlandse investeringen



4.6 Conclusie

Sinds het uitbreken van de Grote Recessie in 2008 zijn er in Nederland 250 duizend banen verloren gegaan. In 45 jaar tijd is er nooit zo'n langdurige en ingrijpende krimp in het aantal banen geweest. Dit hoofdstuk belicht voor het eerst de internationale dimensie van deze afname van werkgelegenheid. Dat is relevant omdat 2 op de 3 werknemers in Nederland werken voor een bedrijf met internationale activiteiten (internationale handel in goederen, internationale handel in diensten en/of buitenlandse investeringen).

De crisis tussen 2008 en 2009 had een andere weerslag op het aantal banen bij de verschillende typen bedrijven dan tussen 2011 en 2012. In de eerste periode werden bedrijven zonder internationale activiteiten even hard geraakt als bedrijven met internationaal activiteiten. Tussen 2011 en 2012 was de daling van de werkgelegenheid bij bedrijven zonder internationale activiteiten ruim twee keer zo groot.

In paragraaf 4.5 werd rekening gehouden met de scheve verdeling van bedrijven met internationalisering over sectoren, grootteklassen en andere internationaliseringskenmerken. Het model liet zien dat de gemiddelde two-way trader relatief veel minder banen verloor dan bedrijven zonder internationale handel in goederen. Bovendien groeide bij deze groep het aantal banen met 1 procent tussen 2011 en 2012, na correctie voor bovengenoemde kenmerken. Ook bedrijven met internationale investeringen hadden een kleinere kans op baanverlies, waar bedrijven met internationale handel in diensten voor 2011-2012 en 2012-2013 juist een slechtere ontwikkeling hebben doorgemaakt dan bedrijven zonder internationale handel in diensten.

Soms was het baanverlies bij bedrijven zo drastisch dat alle werknemers ontslagen werden. Tussen 2008 en 2009 verloren bijna 1 op de 6 bedrijven al hun banen. Tussen 2011-2012 was dit 1 op de 8 werkgevers en tussen 2012 en 2013 1 op de 7. In beide periodes ging het vaak om kleine werkgevers met 1 à 2 banen en vooral om bedrijven zonder internationale activiteiten. De grootste kans op behoud van alle werkgelegenheid (getest voor 2012) was bij kleine én grote two-way traders in goederen.

Concluderend kunnen we stellen dat internationalisering tijdens de Grote Recessie over het algemeen positief heeft bijgedragen aan behoud van werkgelegenheid. De vorm van internationalisering maakt echter wel uit; in het bijzonder springen two-way traders er positief uit. Zij hadden over de hele linie het meeste behoud van werkgelegenheid gedurende de Grote Recessie.

4.7 Annex

4.7.1 Logistische regressie van de kans op verlies van alle banen naar sector, grootte en internationaliseringskernmerken opgedeeld naar 1 a 2 en meer dan 2 banen (2012-2013)

	1 à 2 banen >2 banen	
	exp(B)	
Sector		
landbouw, bosbouw en visserij	1,21 ³⁾	0,93
nijverheid	1,36 ³⁾	1,34 ³⁾
handel en horeca	1,15 ³⁾	1,10 ³⁾
vervoer en opslag, informatie en communicatie	1,08 ³⁾	1,43 ³⁾
financiële dienstverlening	1,02	1,66 ³⁾
overige zakelijke diensten	0,97 ¹⁾	1,35 ³⁾
niet-zakelijke diensten		
Grootte		
micro		2,17 ³⁾
klein		1,53 ³⁾
midden		1,35 ³⁾
groot		
Goederenhandel		
geen goederenhandel	1,37 ³⁾	1,62 ³⁾
importeur goederen	1,21 ³⁾	1,31 ³⁾
exporteur goederen	1,22 ³⁾	1,40 ³⁾
Two-way trader goederen		
Dienstenhandel		
geen internationale handel in diensten	0,85	1,24 ³⁾
internationale handel in diensten		
Internationale investeringen		
geen internationale investeringen	0,63 ³⁾	0,70 ³⁾
internationale investeringen		

¹⁾ P-waarde <0,1.

²⁾ P-waarde <0,05.

³⁾ P-waarde <0,01.

4.7.2 Anova van het verschil in aantal banen naar sector, grootte en internationaliseringskenmerken

	2008-2009	2011-2012	2012-2013
	F-value		
Corrected Model	172,8 ³⁾	168,9 ³⁾	160,4 ³⁾
intercept	87,9 ³⁾	59,6 ³⁾	83,3 ³⁾
sector	219,0 ³⁾	52,1 ³⁾	66,4 ³⁾
grootte	383,9 ³⁾	508,4 ³⁾	511,5 ³⁾
goederenhandel	77,8 ³⁾	288,5 ³⁾	122,9 ³⁾
dienstenhandel	1,3	4,8 ²⁾	11,0 ³⁾
buitenlandse Investerings	1,6	0,4	20,8 ³⁾

¹⁾ P-waarde <0,1.

²⁾ P-waarde <0,05.

³⁾ P-waarde <0,01.

4.7.3 Significantieniveau voor verschillen goederenhandelcategorieën

	2008-2009	2011-2012	2012-2013
Geen handel - Importeur	³⁾	³⁾	
Geen handel - Exporteur			
Geen handel - Two-way Trader	³⁾	³⁾	³⁾
Importeur - Exporteur	³⁾		
Importeur - Two-way Trader	³⁾	³⁾	³⁾
Exporteur - Two-way Trader	³⁾	³⁾	³⁾

¹⁾ P-waarde <0,1.

²⁾ P-waarde <0,05.

³⁾ P-waarde <0,01.

Begrippen

Baan

Een overeenkomst waarbij een persoon tegen een financiële vergoeding arbeid verricht voor een bedrijf of instelling. Banen kunnen worden onderscheiden in banen van werknemers en banen van zelfstandigen. Een persoon kan meerdere banen hebben.

bbp (bruto binnenlands product)

Een maat voor de omvang van de economie. Deze wordt berekend uit de som van de waarde die door ondernemingen, huishoudens en overheden wordt toegevoegd aan de goederen en diensten die zij hebben moeten verbruiken om hun producten te kunnen maken. Deze som staat bekend als de toegevoegde waarde 'in basisprijzen'. Om tot het bbp 'in marktprijzen' te komen, wordt hierbij het saldo van productgebonden belastingen en subsidies en het verschil tussen toegerekende en afgedragen btw opgeteld.

Buitenlandse onderneming

In Nederland gevestigde onderneming waarvan de beslissende zeggenschap in buitenlandse handen is en die zelf geen groepsmaatschappij(en) in het buitenland heeft. Het betreft hier directe, op boekhoudkundige basis bepaalde zeggenschapsrelaties.

EU-27

De samenstelling van de Europese Unie per 1 januari 2007: België, Bulgarije, Duitsland, Cyprus, Denemarken, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije, Slovenië, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk en Zweden

Werknemer

Een persoon die in een arbeidsovereenkomst afspraken met een economische eenheid maakt om arbeid te verrichten waartegenover een financiële beloning staat.

Wederuitvoer

De goederen die via Nederland vervoerd worden en daarbij (tijdelijk) eigendom worden van een ingezetene, zonder dat significant industriële bewerking plaatsvindt.

Literatuur

Almlund, M., Duckworth, A., Heckman, J., Kautz, T. (2011). *Personality psychology and economics*. IZA DP No. 5500.

Berge, van den, W., Erken, H., Graaf-Zijl, de, M., Loon, M. (2014). *The Dutch labour market during the Great Recession*. CPB Background Document. CPB, Den Haag.

Bongard, R. (2011). *International sourcing and employment effects – a micro data linking approach*. In *Internationalisation Monitor 2011*. CBS. Den Haag/Heerlen.

CBS Statline. *Ultimate control of enterprises in the Netherlands*.

Gedownload 01-04-2014 van: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/default.aspx?DM=SLEN&PA=82011ENG&D1=14&D2=a&D3=a&D4=l&LA=EN&VW=T>

CBS. (2014). *Flashraming: export zorgt voor economische groei*. Persbericht, donderdag 14 augustus 2014.

CBS. (2013). *Internationalisation Monitor 2013*. CBS. Den Haag/Heerlen.

CBS. (2012). *Internationalisation Monitor 2012*. CBS. Den Haag/Heerlen.

CBS. (2011). *Internationalisation Monitor 2011*. CBS. Den Haag/Heerlen.

Fortin, N., Lemieux, T., Firpo, S., (2011). *Decomposition methods in economics*. In D. Card and O. Ashenfelter (eds.). *Handbook of Labor Economics* (4): 1-102.

Gelbach, Jonah, B. (te verschijnen). *When Do Covariates Matter? And Which Ones, and How Much?* *Journal of Labor Economics*.

Görg, H., Strobl, E., Walsch., F. (2007). *Why do foreign-owned-firms pay more? The role of on-the-job training*. *Review of World Economics* 143(3): 464-482.

Girma, S., Greenaway, D., Wakelin, K. (2001). *Who benefits from foreign direct investment in the UK?* *Scottish Journal of Political Economy* 48(2): 119-133.

Heyman, F., Sjöholm, F., Tingvall, P. G. (2007). *Is there really a foreign ownership wage premium? Evidence from matched employer-employee data*. *Journal of International Economics* 73 (2007) 355-376.

Hijzen, A., Martins, P., Schank, T., Upward, R. (2010). *Do Foreign-Owned Firms Provide Better Working Conditions Than Their Domestic Counterparts? A Comparative Analysis*. IZA DP No. 5259.

Jaarsma, M. (2013). *Werknemers bij internationaal opererende bedrijven beter betaald*. Sociaaleconomische trends 2013. CBS. Den Haag/Heerlen.

Jaarsma, M., Lemmers, O. (2014). *Een derde werkgelegenheid door export*. CBS Webmagazine, maandag 14 april 2014.

Korvorst, M. (2014). *Bijna een miljoen banen bij bedrijven in buitenlands eigendom*. In: Internationaliseringsmonitor 2014 tweede kwartaal. CBS. Den Haag/Heerlen.

Lemmers, O. (2014). *Werkgelegenheid dankzij export neemt toe*. Hoofdstuk 1 in Internationaliseringsmonitor 2014, tweede kwartaal. CBS. Den Haag/Heerlen.

Lemmers, O., Rozendaal, L., Van Berkel, F., Voncken, R. (2014). *Nederland in internationale waardeketens*. Centraal Bureau voor de Statistiek.

Loog, B., Smits, W. (2013). *International trade and job termination in the Netherlands*. Hoofdstuk 12 in Internationalisation Monitor 2013, Centraal Bureau voor de Statistiek.

Martins, P., Opromolla, L. (2011). *Why Ex(Im)porters Pay More: Evidence from Matched Firm-Worker Panels*, IZA DP No. 6013.

Möhlmann, J., Groot, S.P.T. (2013). *The effects of outsourcing on unemployment. Evidence from microdata in The Netherlands*.

Munch, J., Skaksen, J. (2006). *Human Capital and Wages in Exporting Firms*, IZA DP No. 2409.

Ter Velde, D., Morrissey, O. (2001). *Foreign ownership and wages: Evidence from five African countries*. University of Nottingham working paper 01/19.

Medewerkers

Auteurs

Stephen Chong

Free Florquin

Gusta van Gessel

Marjolijn Jaarsma

Oscar Lemmers

Bart Loog

Otto Raspe (PlanBureau voor de Leefomgeving)

Katja Sillen

Roos Smit

Wendy Smits

Overige medewerkers

Fintan van Berkel

Margreet Geurden

Michiel Heerschop

Han Nicolaas

Wiel Packbier

Roger Voncken

Redactie

Marjolijn Jaarsma

Oscar Lemmers

Roos Smit

Eindredactie

Marjolijn Jaarsma