



Expats, wanneer ben je het?

Een afbakening van in het buitenland geboren werknemers op basis van loon

Jeroen Ooijevaar

Lona Verkooijen

CBS Den Haag
Henri Faasdreef 312
2492 JP Den Haag
Postbus 24500
2490 HA Den Haag
+31 70 337 38 00
www.cbs.nl

SDI/SES
14 januari 2015

kennisgeving De in dit rapport weergegeven opvattingen zijn die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijk overeen met het beleid van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1. Inleiding	5
1.1 Arbeidsmigratie naar Nederland	5
1.2 Geen eenduidige definitie van expats	5
1.3 Breed gedragen kenmerken binnen de definities van expats	6
1.4 Vraagstelling	7
2. Afbakening Expats	8
2.1 Bronbestand	8
2.2 Een afbakening op basis van loon, leeftijd en sector	8
2.2.1 Beschikbare kenmerken	8
2.2.2 Niet volledig beschikbare variabelen	9
2.3 Aantallen	11
3. Persoonskenmerken	13
3.1 In het buitenland geboren werknemers met een hoog loon zijn vaker man	13
3.2 Relatief vaak Duitsers en Britten	13
3.3 Ruim een derde van de in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon is alleenstaand	14
3.4 Meeste in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon zijn recent naar Nederland gekomen	15
4. Bedrijfstakken	17
4.1 Bijna één op de drie werkt in de zakelijke dienstverlening	17
4.2 Veel Duitsers werken in overheid en zorg	17
5. Regio	19
5.1 Groot aandeel in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon werkt in Noord- en Zuid-Holland	19
5.2 Een groot deel van de in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon woont in de Randstad	20
6. Conclusie	21
7. Begrippen	23
7.1 Begrippen	23
Literatuurlijst	24
Centrum voor Beleidsstatistiek	25

Samenvatting

De term expats is algemeen bekend en menigeneen heeft er een bepaald beeld bij, maar een algemeen gangbare definitie van deze groep buitenlandse werknemers ontbreekt, maar een aantal kenmerken wordt veelvuldig gebruikt. In dit onderzoek worden deze kenmerken op een rij gezet en wordt onderzocht wat de mogelijkheden zijn om expats in Nederland af te bakenen met de beschikbare integrale databestanden van het CBS.

Volgens de gemene deler van deze kenmerken is een expat iemand die in een ander land geboren en opgegroeid is, die doorgaans meer verdient dan een reguliere werknemer, vaak werkt bij een internationaal georiënteerd bedrijf, hooggekwalificeerd is, niet de intentie heeft zich permanent in Nederland te vestigen en zich niet of nauwelijks met Nederland(se waarden) identificeert.

In dit onderzoek konden alleen de eerste twee kenmerken worden meegenomen bij het afbakenen van expats op basis van integrale CBS-gegevens. Expats zijn hierdoor niet exact af te bakenen op basis van de direct bij het CBS beschikbare integrale data. Dit artikel toont op basis van de wel beschikbare data de aantallen in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon als grove benadering van het aantal expats. Deze mensen zijn in het buitenland geboren en kwamen als werkzame personen na hun 18^e naar Nederland. Zij zijn ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP) en bezitten niet de Nederlandse nationaliteit. Binnen vergelijkbare branches en leeftijdsgroepen behoort hun inkomen tot de 15, 25 of 35 procent meestverdienende. Buitenlandse werknemers die werken bij universiteiten en ziekenhuizen worden ongeacht de hoogte van hun inkomen gerekend tot de groep expats. Afhankelijk van de hoogte van het inkomen varieert het aantal in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon van 39,1 duizend tot 75,2 duizend personen. Deze groep is uitgesplitst naar persoonskenmerken, bedrijfstakken en regio.

Op basis van de beschikbare data zijn andere gemeenschappelijke kenmerken niet af te leiden. Zo is het niet precies af te leiden of iemand werkt bij een internationaal georiënteerd bedrijf. Ook informatie over opleiding is bij personen die op volwassen leeftijd naar Nederland zijn gekomen, niet integraal beschikbaar. Tot slot zijn sociaal-culturele variabelen, in dit geval de intentie om zich niet permanent te vestigen en identificatie met Nederland niet beschikbaar. In dit artikel worden suggesties aangedragen om deze hiaten in de toekomst op te vullen.

1. Inleiding

1.1 Arbeidsmigratie naar Nederland

In de jaren 50 en 60 van de vorige eeuw kwamen veel laaggeschoolde arbeidsmigranten naar Nederland. Deze immigranten hadden laagbetaalde banen waarvoor geen specifieke scholing of vaardigheid vereist was. Een afnemende behoefte aan laaggeschoolde werknemers leidde tot het stopzetten van de arbeidsmigratieregelingen onder het kabinet Den Uyl (1973–1977). In de tweede helft van de jaren 70 eindigde arbeidsmigratie vrijwel helemaal (Nicolaas, Verschuren, Wijkhuijs en Jennissen, 2011) en maakte plaats voor asiel- en gezinsmigratie.

Heden ten dage is er weer behoefte aan arbeidsmigranten, maar de insteek is nu anders dan vijftig jaar geleden. Arbeidsmigratie ontstaat tegenwoordig vooral omdat er enerzijds vraag is naar laaggekwalificeerd werk (zoals in de land- en tuinbouw) en anderzijds vraag naar juist hooggekwalificeerd werk.

Verskillende regelingen ondersteunen de komst van (hooggekwalificeerde) arbeidsmigranten, zoals de Kennismigrantenregeling (zie bijvoorbeeld Jennissen, Ooijevaar en Nicolaas, 2014) en de 30-procentregeling. Deze laatste regeling die arbeidsmigranten een loonbelastingvrijstelling geeft van 30 procent, is bedoeld voor personen met een specifieke deskundigheid (bepaald op basis van salarisdrempels) of die wetenschappelijk onderzoek doen. Een voorwaarde is dat de werknemer de twee voorgaande jaren meer dan 150 kilometer van de Nederlandse grens heeft gewoond (Zonneberg, 2009).

Verder zorgt het vrij verkeer van personen binnen de Europese Unie ook voor een belangrijke factor in de aanwas van hooggekwalificeerde arbeidsmigranten naar Nederland. Werknemers binnen de Europese Unie (EU) en de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA) kunnen zich vrij vestigen in Nederland.¹⁾²⁾³⁾⁴⁾⁵⁾⁶⁾

1.2 Geen eenduidige definitie van expats

Nederland kende per 1 januari 2012 492,7 duizend werknemers die in het buitenland zijn geboren. Een groot deel van hen heeft zich permanent in Nederland gevestigd. Een deel van de personen die in Nederland werken, is echter niet van plan zich blijvend hier te vestigen. Deze personen worden onder diverse benamingen geschaard zoals seizoenwerkers, kennismigranten of expats. Daar waar seizoenwerkers voor een korte tijd worden ingehuurd in onder meer de horeca en de tuinbouw, en kennismigranten onder een specifieke regeling vallen, is de term expat voor veel interpretaties vatbaar. Etymologisch stamt de term van de Latijnse woorden ex (buiten) en patria (vaderland) en duidt het iedereen aan die niet in zijn geboorteland vertoeft.

¹⁾ De EU bestaat uit de volgende landen: België, Bulgarije, Cyprus, Duitsland, Denemarken, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk en Zweden.

²⁾ De EVA wordt gevormd door Liechtenstein, Noorwegen, IJsland en Zwitserland.

³⁾ Met uitzondering van Kroatië (en tot 1 januari 2014 Bulgarije en Roemenië) geldt ook vrij verkeer van werknemers.

⁴⁾ De EU bestaat uit de volgende landen: België, Bulgarije, Cyprus, Duitsland, Denemarken, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk en Zweden.

⁵⁾ De EVA wordt gevormd door Liechtenstein, Noorwegen, IJsland en Zwitserland.

⁶⁾ Met uitzondering van Kroatië (en tot 1 januari 2014 Bulgarije en Roemenië) geldt ook vrij verkeer van werknemers.

Het beeld bij een expat zoals dat gangbaar is in Nederland is echter beperkter. Hieronder vallen niet alle immigranten. Van Dale definieert een expat als 'iemand die gedurende langere tijd in het buitenland verkeert, vooral een werknemer die door een internationaal opererende organisatie in het buitenland is gestationeerd'.⁷⁾

Doorgaans wordt het begrip expat als een gegeven gezien, een begrip dat geen nadere uitwerking of verklaring behoeft. Van Bochove (2012) concludeert dan ook dat 'differences between "classic" migrants and expatriates usually are assumed rather than investigated.' Dat blijkt ook duidelijk uit de diversiteit binnen de verschillende definities. Expatorganisaties zoals het Expatriate Archive Centre, het International Community Platform en de Dutch Expat Foundation behartigen de belangen van expats en hun familie en formuleren de definitie zo breed mogelijk. De overheid noemt op de site www.rijksoverheid.nl de term expat bijna driehonderd keer, maar gaat er altijd vanuit dat de betekenis van het begrip bekend is. Ook in de onderzoekswereld wordt de invulling van het begrip expat vaak meer verondersteld dan onderzocht. Onder meer de jaarlijkse Expat Explorer Survey en onderzoek van het Amsterdam Expat Center en de Amsterdamse Bureau Onderzoek en Statistiek bestempelen de respondenten van hun surveys als expats op basis van zelfrapportage.

1.3 Breed gedragen kenmerken binnen de definities van expats

Binnen de vele assumpties, definities en interpretaties van het begrip expats komt een aantal gemene delers naar voren. Het gaat daarbij om de volgende kenmerken:

1. Een expat is geboren en opgegroeid in een ander land

Een expat is per definitie geboren in een ander land. In aanvulling daarop is een expat in alle definities ook niet opgegroeid in Nederland en heeft dus geen lagere en middelbare school in Nederland gevolgd. In september 2009 was ongeveer twee derde van de eerstegeneratieallochtonen geïmmigreerd na hun 18e (Kooiman, Ooijevaar en Van der Vliet, 2012). Een gevolg van immigreren op volwassen leeftijd is dat deze immigranten doorgaans minder bekend zijn met de Nederlandse taal en cultuur dan personen die wel vormend onderwijs in Nederland hebben gevolgd.

2. Een expat verdient doorgaans meer dan een reguliere werknemer

Expats verdienen in de gangbare definities meer dan reguliere werknemers. Dit is onder meer te verklaren door hogere kosten van huisvesting, compensatie van pensioen en sociale verzekeringen en flexibilitoelagen. In Nederland worden, vergeleken met het buitenland, geen hoge salarissen voor expats betaald. Vaak worden buitenlandse werknemers volgens dezelfde cao betaald als Nederlandse werknemers. Het zijn de toeslagen en overheidsregelingen zoals de 30-procentregel die het besteedbaar inkomen van expats vergroten. Volgens de HSBC Expat Explorer (2011) verdient 58 procent van de expats in 31 onderzochte landen meer dan 100 duizend dollar per jaar. Volgens dit zelfde onderzoek is dat in Nederland slechts 31 procent. Van alle onderzochte landen heeft ruim driekwart een hoger inkomen dan in het land van herkomst. In Nederland heeft slechts 56 procent van de expats een hoger inkomen dan in eigen land. Een verklaring die de Expat Explorer biedt, is dat Nederland een land is waar expats het relatief makkelijk vinden om te leven. In landen waar het moeilijker aarden is, zijn de lonen doorgaans hoger.

⁷⁾ [In het buitenland geboren werknemers: GBA/niet-GBA, herkomst, SBI'08, loon.](#)

3. Een expat werkt bij een internationaal georiënteerd bedrijf

Een andere veelgehoorde definitie is dat expats worden ingehuurd door bedrijven die internationaal actief zijn. Hoewel deze invulling van het begrip expat veelvoorkomend is, is hierover de nodige discussie. Voor een deel is dit een selffulfilling prophecy. Zodra er internationale werknemers in dienst zijn, is het bedrijf per definitie internationaal georiënteerd.

4. Een expat is hooggekwalificeerd

Arbeidsmigranten in Nederland voldoen enerzijds aan de vraag naar laaggeschoold (seizoen-)werk en anderzijds aan de vraag naar hooggekwalificeerd personeel. Expats vallen onder die laatste categorie. Volgens de gangbare definities bezit een expat bepaalde vaardigheden die essentieel zijn voor de werkgever. Deze vaardigheden zijn doorgaans het gevolg van een hoge opleiding.

5. Een expat heeft niet de intentie zich permanent in Nederland te vestigen

Expats werken doorgaans voor een beperkte periode in Nederland. Veel van de door de overheid gefaciliteerde regelingen voor een tewerkstellingsvergunning zijn van tijdelijke aard. Ook expats van binnen de Europese Unie, die zich vrij in Nederland mogen vestigen, hebben vaak de intentie zich voor een beperkte tijd in Nederland te vestigen.

6. Een expat identificeert zich niet of nauwelijks met Nederlandse waarden

Vanwege de idee dat expats niet de intentie hebben zich permanent in Nederland te vestigen, zijn zij ook minder betrokken bij Nederland en de Nederlandse normen en waarden. Veelal hebben expatgemeenschappen een eigen expatcultuur. Hoewel expats door hoge lonen en hooggekwalificeerde banen sociaaleconomisch goed meedraaien in de samenleving, is er op sociaal-cultureel vlak minder sprake van integratie. Van der Vliet (2010) toonde aan dat de hoogte van het inkomen geen indicator is voor de mate waarin allochtonen zich identificeren met Nederland. Mogelijk dragen expats bij aan dit fenomeen omdat hun loon in het algemeen hoog ligt en de identificatie met Nederland laag is.

1.4 Vraagstelling

In dit artikel wordt ingegaan op twee vraagstukken:

- 1) Is het mogelijk om op basis van integrale CBS-data een afbakening of benadering te maken van het aantal expats in Nederland?
- 2) Wat zijn de kenmerken van de werknemers in deze afbakening?

In hoofdstuk 2 wordt een methodologische afbakening van expats beschreven. In hoofdstuk 3 wordt de aldus geselecteerde groep werknemers beschreven naar sociaal-demografische kenmerken. Hoofdstuk 4 geeft de werksituatie (branche en inkomen) weer en in hoofdstuk 5 wordt de regionale spreiding over Nederland weergegeven. In hoofdstuk 6 ten slotte worden suggesties gedaan om tot een brede afbakening van het begrip expat te komen.

2. Afbakening Expats

Dit hoofdstuk beschrijft welke kenmerken worden gebruikt voor een afbakening van expats. Hiertoe volgt allereerst een beschrijving van de beschikbare data. Vervolgens komen de mogelijkheden van een afbakening aan bod. In de derde paragraaf worden cijfers getoond over het aantal expats op basis van de voorgestelde afbakening.

2.1 Bronbestand

Voor het onderzoek naar expats is gebruik gemaakt van het Stelsel van Sociaal Statistische Bestanden (SSB), een stelsel van bestanden met microdata waarmee een samenhangende, consistente beschrijving kan worden gegeven van een aantal aspecten van de bevolking van Nederland. De bestanden in het SSB bestaan uit op individueel niveau koppelbare registers en enquêtes. De SSB-populatie betreft alle personen die in Nederland wonen en personen die niet in Nederland wonen maar wel in Nederland werken, een uitkering of een pensioen uit Nederland ontvangen of in Nederland onderwijs volgen.⁸⁾

Op basis van het SSB is een databestand gemaakt waarbij met behulp van selecties de afbakening van expats is bepaald. Uitgangspunt is een bestand met daarin alle banen van werknemers die in Nederland werkzaam zijn op 31 december 2011 en zijn ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP), voorheen Gemeentelijke Basisadministratie (GBA). Dit bestand bevat diverse gegevens over de baan (het fiscale loon), persoonsgegevens (geslacht, leeftijd en nationaliteit) en bedrijfskenmerken (bedrijfstak). Zelfstandigen zijn niet opgenomen in de data.

2.2 Een afbakening op basis van loon, leeftijd en sector

In hoofdstuk 1 is een aantal kenmerken ter sprake gekomen die nodig zijn om expats te kunnen afbakenen. In deze paragraaf komt aan bod welke van deze kenmerken wel en welke niet afgebakend kunnen worden met behulp van het SSB.

2.2.1 Beschikbare kenmerken

Persoonsregistratie

Personen die van plan zijn langer dan vier maanden in Nederland te gaan wonen, moeten zich inschrijven in de BRP. Om seizoenmigranten uit te sluiten zijn alleen personen uit de BRP meegenomen in de afbakening.

Leeftijd

Om tot expat gerekend te kunnen worden, moeten immigranten 18 jaar of ouder zijn als ze naar Nederland komen, en niet ouder zijn dan 75 jaar.

Land van herkomst

Tot de expats worden gerekend zij die niet in Nederland geboren zijn en die niet de Nederlandse nationaliteit bezitten.

⁸⁾ Voor meer informatie over het SSB zie: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/dataverzameling/ssb-onderzoeksbeschrijving-art.htm>

Migratiemotief

Immigranten die naar Nederland komen dienen zich te melden bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND). Daar moet ook een migratiemotief worden gegeven. Hoewel expats in de gangbare definities naar Nederland komen om te werken, zijn niet alleen immigranten met het motief arbeid opgenomen. Ook studenten, gezinsmigranten en personen met overige of niet geregistreerde motieven kunnen expat zijn. Alleen asielmigranten, au pairs en stagiaires zijn uitgesloten in de afbakening. Asielmigranten kunnen weliswaar hooggekwatificeerd zijn, maar zijn met een duidelijk andere intentie naar Nederland gekomen. Dit geldt in principe ook voor gezinsmigranten. Maar veel partners van expats die meekomen naar Nederland zullen een eigen carrière ambiëren.

Kenmerken bedrijf

Deelnemers aan de Kennismigrantenregeling zijn vaak werkzaam in de overheid en zorg en de informatie- en communicatiesector (Ooijevaar en Bloemendal, 2015). Dat neemt niet weg dat zij ook werkzaam kunnen zijn in andere sectoren. Datzelfde zal ook gelden voor expats. Er wordt dan ook geen afbakening gemaakt door sectoren in- of uit te sluiten. Per sector en per leeftijdscategorie worden de groepen met de hoogste lonen afgebakend.

Hooggekwatificeerde werknemers in de academische en medische wereld zijn vaak onderzoeker in opleiding of arts in opleiding. Zij krijgen vaak juist een relatief laag loon. Daarom is binnen de bedrijfstak Zorg en Overheid een aparte categorie universiteiten en ziekenhuizen gemaakt, waarbinnen alle buitenlandse werknemers zijn geselecteerd, ongeacht de hoogte van het loon.

Loon

Eén van de kenmerken van expats is dat ze doorgaans meer verdienen dan reguliere werknemers. Om hier een onderscheid in te kunnen maken, worden expats geselecteerd op basis van hun fiscaal loon. Het fiscaal loon is het bruto loon plus additioneel inkomen zoals betaalde overuren, bijtelling van een auto en vergoedingen voor consignatiediensten. Dit loon is gestandaardiseerd naar een jaarloon naar rato van het aantal dagen dat een immigrant in Nederland verbleef. Hoewel een deel van het hogere inkomen van een expat verkregen wordt uit toeslagen en overheidsregelingen zoals de 30-procentregel, wordt het fiscale loon gebruikt als beste indicator op basis van de beschikbare data.⁹⁾

Van het aldus verkregen jaarloon worden de hoogste segmenten geselecteerd binnen elke sector en leeftijdsgroep. Een immigrant die bijvoorbeeld in de financiële dienstverlening werkt en 30 tot 40 jaar oud is, wordt afgebakend als expat als hij tussen de andere 30- tot 40-jarigen in deze bedrijfstak hoort bij de groep met het hoogste fiscale loon. Voor dit onderzoek worden de afbakeningen gemaakt op basis van de hoogste 15 procent, de hoogste 25 procent en de hoogste 35 procent. Uitzondering op deze salarisdrempels zijn de buitenlandse werknemers bij universiteiten en ziekenhuizen.

2.2.2 Niet volledig beschikbare variabelen

Opleiding

Het opleidingsregister in het SSB bevat voornamelijk gegevens van mensen die een opleiding in Nederland hebben gevolgd. Voor immigranten die naar Nederland kwamen toen ze 18 jaar of ouder waren, is de opleidingshistorie doorgaans niet bekend. Expats kunnen dan ook niet worden afgebakend naar het niveau van hun opleiding.

⁹⁾ Onder consignatiediensten wordt verstaan pieper-, piket- of wachtdiensten, dat zijn diensten waarbij je stand by staat buiten normale werktijden, 's avonds en in het weekend.

Vestigingsduur

Het is mogelijk om van immigranten de verblijfsduur te berekenen. In het bestand dat voor dit onderzoek wordt gebruikt, is het ook mogelijk om te kijken hoe lang immigranten op 31 december 2011 in Nederland waren. Wat niet mogelijk is, is voorspellen hoe lang iemand zal blijven. De aanname dat expats niet de intentie hebben zich voor langere tijd in Nederland te vestigen, is dan ook niet te toetsen. Tenzij expats in retrospectief worden afgebakend, dus nádat ze Nederland weer hebben verlaten.

Identificatie met Nederland

Dit onderzoek heeft gebruik gemaakt van registerdata. Sociaal-culturele gegevens ontbreken daardoor. De mate van identificatie met Nederland is zo'n sociaal-culturele variabele en kan slechts met surveydata worden vastgesteld. Deze variabele is dus niet in te zetten bij een afbakening van expats op basis van integrale data.

In tabel 2.1 is de afbakening die op basis van de data mogelijk is, schematisch weergegeven.

2.1 Schematische weergave afbakening expats

Kenmerken	Expat
Bevolkingsregister	Ingeschreven in GBA
Nationaliteit	Buitenlandse nationaliteit
Migratiemotief	Geen asielzoekers, geen au-pairs en geen stagiaires
Geboorteland	Niet in Nederland geboren
Leeftijd bij migratie	18 jaar of ouder
Leeftijd populatie	18 tot 75 jaar
Loon	Hoogste 15, 25 en 35 procent binnen de bedrijfstak en leeftijdsgroep

In de afbakening zijn partners en kinderen van expats niet meegenomen (tenzij ze zelf ook binnen de afbakening van expats vallen). Hoewel er definities zijn waarbij ook meemigrerende gezinsleden onder de expats worden geschaard, is er in deze afbakening voor gekozen dit niet te doen.

Samenvattend zijn alleen demografische en sociaaleconomische afbakeningen met de beschikbare data mogelijk. Inschrijvingen in het bevolkingsregister, nationaliteit, migratiemotief, geboorteland, leeftijd en loon zijn af te bakenen op basis van integrale data. Hiermee kan worden tegemoet gekomen aan twee van de zes breed gedragen kenmerken van expats.

Het internationale karakter van bedrijven is niet direct uit integrale data af te leiden. Vestigingsduur is alleen af te bakenen in retrospectief en opleiding is niet integraal beschikbaar in het SSB, zeker niet voor eerstegeneratieallochtonen. Identificatie met Nederland is een sociaal-culturele variabele die alleen in enquêtes aan bod komt en niet integraal beschikbaar is.

Het is op basis van integrale CBS-data dus niet mogelijk om alle criteria van expats te onderzoeken. Op basis van de eerste twee breed gedragen kenmerken kan wel een eerste mogelijke afbakening gemaakt worden. Deze vindt plaats op basis van loon (naar leeftijd en bedrijfstak), nationaliteit en jaar van vestiging in Nederland.

2.3 Aantallen

De in paragraaf 2.2 gepresenteerde afbakening leidt tot een populatie van 39,1 duizend tot 75,2 duizend in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon op 31 december 2011. Op dat moment telde de Europese Unie 27 landen. De Europese expats in Nederland komen dan uit 26 EU-landen (EU 26).

2.2 Aantal immigranten, aantal immigranten met een baan en het aantal in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon naar geboorteland buiten en binnen de EU 26, 2011

	Buiten EU	Binnen EU	Totaal
	X 1 000		
Alle immigranten ¹⁾	1 219,7	375,0	1 594,7
Niet-Nederlandse nationaliteit ²⁾	344,0	312,2	656,2
In het buitenland geboren werknemers ³⁾	342,9	149,7	492,7
In het buitenland geboren werknemers met een hoog loon			
35 ^e loonpercentiel	38,4	36,8	75,2
25 ^e loonpercentiel	30,0	27,2	57,2
15 ^e loonpercentiel	21,3	17,8	39,1

Bron: CBS

¹⁾ [Bevolking: generatie, geslacht, leeftijd en herkomstgroepering, 1 januari 2012](#) (ingeschreven in de GBA, leeftijd 18-75 jaar).

²⁾ [Bevolking: geslacht, leeftijd en nationaliteit op 1 januari 2012](#) (leeftijd 18-75 jaar).

³⁾ [In het buitenland geboren werknemers: GBA/niet-GBA, herkomst, SBI'08, loon, 23 september 2011](#).

In de Kennismigrantenregeling worden bepaalde eisen gesteld aan het inkomen. Hiermee toont deze regeling overeenkomsten met de hier gepresenteerde afbakening van expats van in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon. Tabel 2.3 toont het aantal in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon naar migratiemotief. Te zien is dat 60 tot 63 procent van de in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon naar Nederland is gekomen om te werken (migratiemotief: arbeid of kennismigrant). Dit aandeel is onder de personen van binnen de EU aanzienlijk hoger dan onder de personen van buiten de EU. De verschillende afbakening van loon zijn nauwelijks van invloed op verschillen in migratiemotief.

2.3 In het buitenland geboren werknemers met een hoog loon naar migratiemotief buiten en binnen de EU 26, 2011

	Verblijfsdoel						totaal
	onbekend	gezin	arbeid	kennis	studie	overig	
	% in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon						
Buiten EU							
35 ^e loonpercentiel	11	19	26	25	16	3	100
25 ^e loonpercentiel	9	16	27	28	17	3	100
15 ^e loonpercentiel	8	13	27	31	18	3	100
Binnen EU							
35 ^e loonpercentiel	13	10	66	2	5	4	100
25 ^e loonpercentiel	13	9	66	2	6	4	100
15 ^e loonpercentiel	13	8	67	2	6	4	100
Totaal							
35 ^e loonpercentiel	12	14	46	14	10	4	100
25 ^e loonpercentiel	11	13	45	16	11	4	100
15 ^e loonpercentiel	10	11	45	18	13	3	100

Bron: CBS

¹⁾ Het aantal in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon bedroeg op 31 december 2011 voor het 35^e loonpercentiel: 75,2 duizend, het 25^e loonpercentiel: 57,2 duizend en voor het 15^e loonpercentiel 39,1 duizend. Dit percentiel is bepaald op basis van het bruto jaarloon.

Logischerwijs zou een groot deel van de in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon arbeidsmigranten, en in het bijzonder kennismigranten moeten zijn. Afhankelijk van de afbakening van loon valt 58 tot 85 procent van de in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon onder de Kennismigrantenregeling. Bij het motief arbeid varieert dit van 21 tot 41 procent. Van buiten de Europese Unie is ruim een derde tot meer dan de helft gekomen als studiemigrant, van binnen de Europese Unie is dat een zesde tot ruim een kwart.

Het migratiemotief wordt bepaald bij binnenkomst in Nederland. De afbakening van de EU 26 heeft plaatsgevonden eind 2011. Dit betekent dat het land van herkomst per 31 december 2011 tot de EU behoorde, terwijl dit ten tijde van migratie nog niet per definitie zo was. Dit kan gevolgen hebben voor de migratiemotieven ten tijde van binnenkomst.

Het aantal van 39,1 duizend tot 75,2 duizend in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon dat volgens de hierboven beschreven criteria is afgebakend, ligt lager dan de op punten vergelijkbare eerdere afbakening van kenniswerkers die is uitgevoerd door het CBS en het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) (Groot, van Gessel en Raspe, 2013). Bij die exercitie kwamen de onderzoekers tot 101 duizend kenniswerkers. Een deel van het verschil is te verklaren door het gebruiken van verschillende salariscriteria. In dit artikel wordt rekening gehouden met leeftijd, maar ook met de bedrijfstak. Daardoor zijn de selecties anders dan in het onderzoek naar kenniswerkers. In het CBS/PBL-onderzoek zijn de lonen gestandaardiseerd tot full time salarissen, bij de afbakening in het huidige onderzoek worden parttimers alleen afgebakend als hun parttime salaris nog steeds in het hoogste kwartiel ligt.

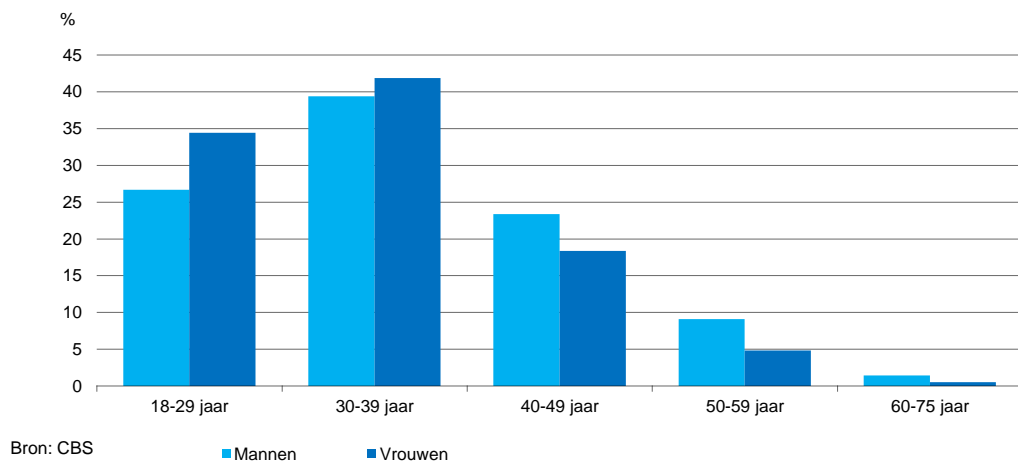
3. Persoonskenmerken

Hoe de groep in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon is afgebakend kwam uitgebreid aan bod in hoofdstuk 2. Dit betreft een eerste verkenning van deze groep buitenlandse werknemers. In dit hoofdstuk wordt een aantal persoonskenmerken van deze groep werknemers beschreven. Om de figuren in dit hoofdstuk overzichtelijk te houden, wordt telkens de afbakening op basis van de 25 procent hoogste lonen (N = 57,2 duizend) gepresenteerd.

3.1 In het buitenland geboren werknemers met een hoog loon zijn vaker man

Er zijn ruim anderhalf keer zoveel in het buitenland geboren mannen als vrouwen met een hoog loon in Nederland, te weten bijna 35 duizend mannen en ruim 22 duizend vrouwen (2011). Ruim driekwart is 18 tot 40 jaar oud. Slechts 8 procent is 50 jaar of ouder. Vooral onder vrouwen van 60 tot 75 jaar is dit percentage erg klein.

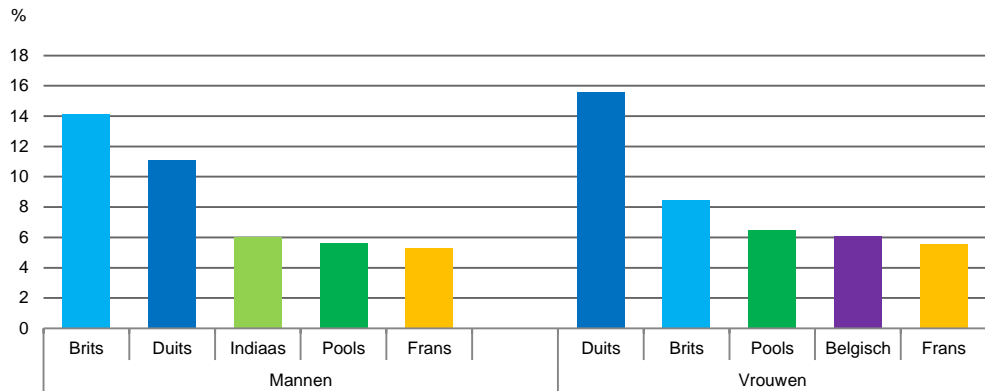
3.1 Leeftijdsverdeling in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon naar geslacht, 31 december 2011



3.2 Relatief vaak Duitsers en Britten

Een kwart van de groep in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon heeft de Duitse of Britse nationaliteit. Onder mannen zijn meer Britse dan Duitse expats, terwijl vrouwen juist vaker een Duitse nationaliteit hebben. Van de in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon zijn Italianen in omvang de vijfde groep. Maar deze nationaliteit valt net buiten de top vijf als naar mannen en vrouwen apart wordt gekeken.

3.2 Top 5 in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon naar nationaliteit en geslacht, 31 december 2011

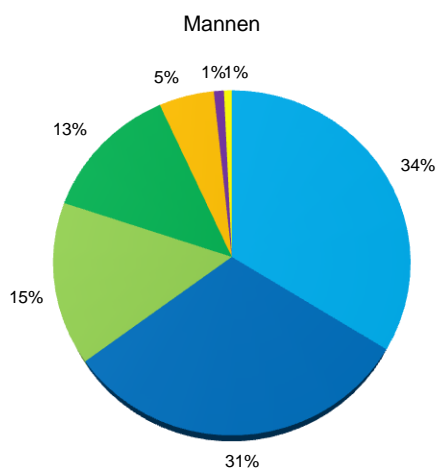
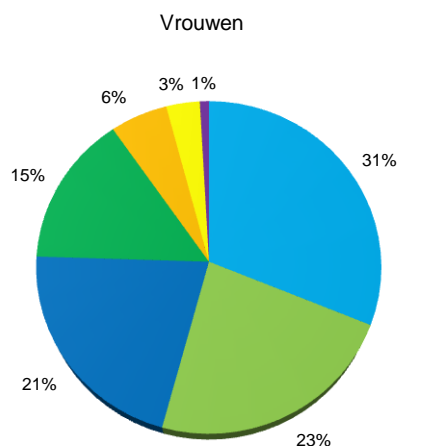


Bron: CBS

3.3 Ruim een derde van de in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon is alleenstaand

Een op de drie in het buitenland geboren werknemers (mannen als vrouwen) met een hoog loon is alleenstaand, veelal zonder kinderen. Het merendeel van de paren die naar Nederland komen heeft kinderen. Mannen die in het buitenland geboren zijn met een hoog loon hebben vaker kinderen dan vrouwen. Ruim een derde van de mannen heeft een gezin in Nederland, en een kwart van de vrouwen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat mannen vaker hoofdkostwinner van het gezin zijn, waardoor vrouwen eerder geneigd zijn om met hun man mee te verhuizen.

3.3 Samenstelling van het huishouden van in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon, vrouwen en mannen, 31 december 2011



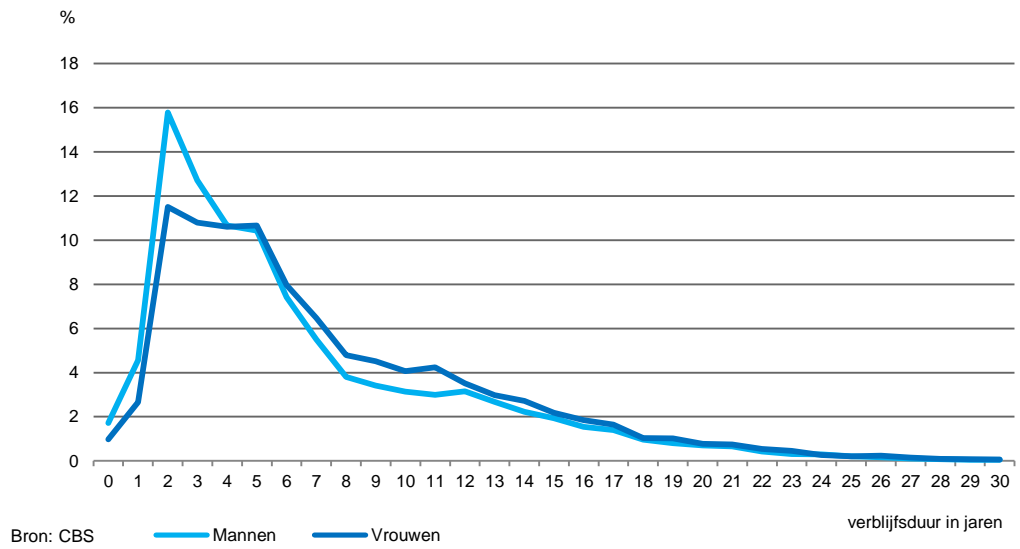
Bron: CBS

■ Eenpersoonshuishouden	■ Gehuwd paar met kinderen
■ Niet-gehuwd paar zonder kinderen	■ Gehuwd paar zonder kinderen
■ Niet-gehuwd paar met kinderen	■ Overig huishouden
■ Eenouderhuishouden	

3.4 Meeste in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon zijn recent naar Nederland gekomen

Ruim de helft van alle in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon die op 31 december 2011 in Nederland waren, had een verblijfsduur van maximaal vijf jaar. Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Een kwart had een verblijfsduur van 5 tot 10 jaar, iets meer dan een vijfde van alle expats verbleef langer dan 10 jaar. De in het buitenland geboren vrouwen met een hoog loon wonen gemiddeld langer in Nederland dan de mannen.

3.4 Aandeel in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon naar verblijfsduur en geslacht, 31 december 2011



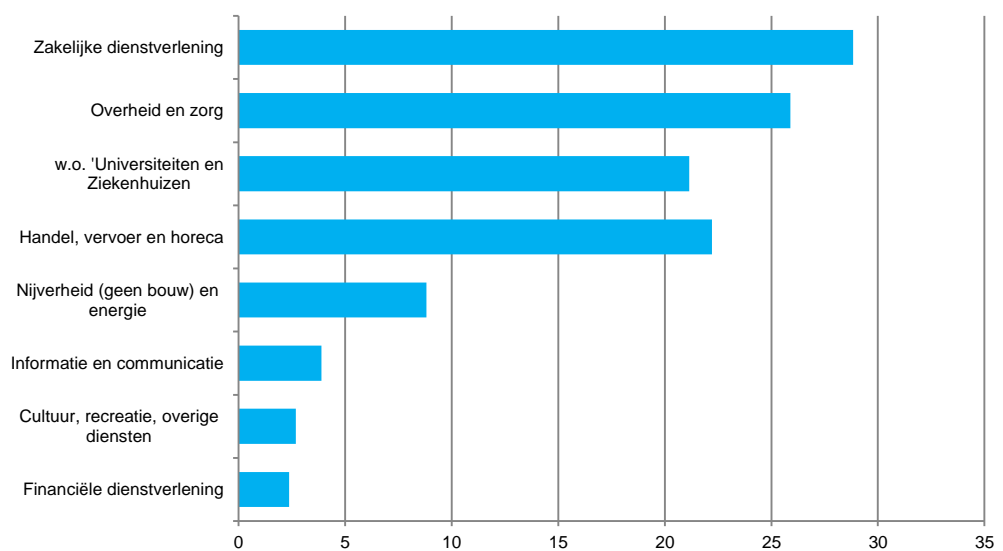
4. Bedrijfstakken

Om de verschillende kenmerken van de in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon goed in beeld te krijgen, worden naast de persoonlijke kenmerken ook de bedrijfstakken in beeld gebracht.

4.1 Bijna één op de drie werkt in de zakelijke dienstverlening

Ruim driekwart van de in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon werkt in de zakelijke dienstverlening, handel, vervoer en horeca of overheid en zorg. De meesten, 16 duizend, werken in de zakelijke dienstverlening. Onder hen zijn meer mannen dan vrouwen. Ook in de meeste andere branches werken beduidend meer mannen dan vrouwen. Alleen in de zorg en overheid werken nagenoeg evenveel vrouwen als mannen. Dit hangt waarschijnlijk samen met het grote aandeel vrouwelijke werknemers in deze branche van bijna 70 procent.

4.1 In het buitenland geboren werknemers met een hoog loon naar bedrijfstakken, 31 december 2011



Bron: CBS

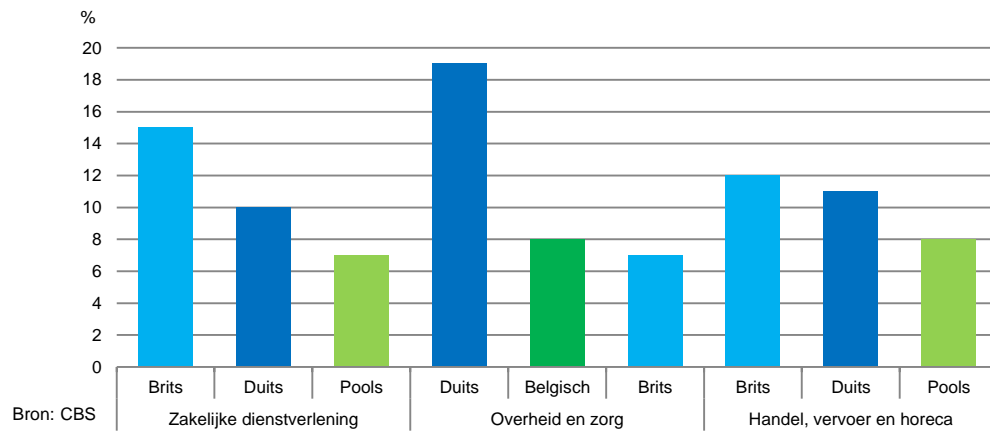
%

4.2 Veel Duitsers werken in overheid en zorg

In de branche overheid en zorg werken relatief veel in Duitsland en België geboren werknemers met een hoog loon. Ruim 18 procent van de werknemers in deze branche heeft de Duitse nationaliteit. Het merendeel heeft een baan in het onderwijs en werkt op universiteiten.

Binnen de zakelijke dienstverlening zijn de in het Verenigd Koninkrijk geboren werknemers met een hoog loon met 15 procent de grootste groep. Ruim driekwart van de Britten werkt in de specialistische zakelijke diensten, waaronder gespecialiseerde professionele wetenschappelijke en technische activiteiten vallen. Deze activiteiten vereisen specifieke kennis en een hoge opleiding.

4.2 In het buitenland geboren werknemers met een hoog loon naar bedrijfstak en nationaliteit, 31 december 2011



5. Regio

Van de in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon is ook bekend waar ze precies wonen. In dit hoofdstuk wordt dit grafisch weergegeven.

5.1 Groot aandeel in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon werkt in Noord- en Zuid-Holland

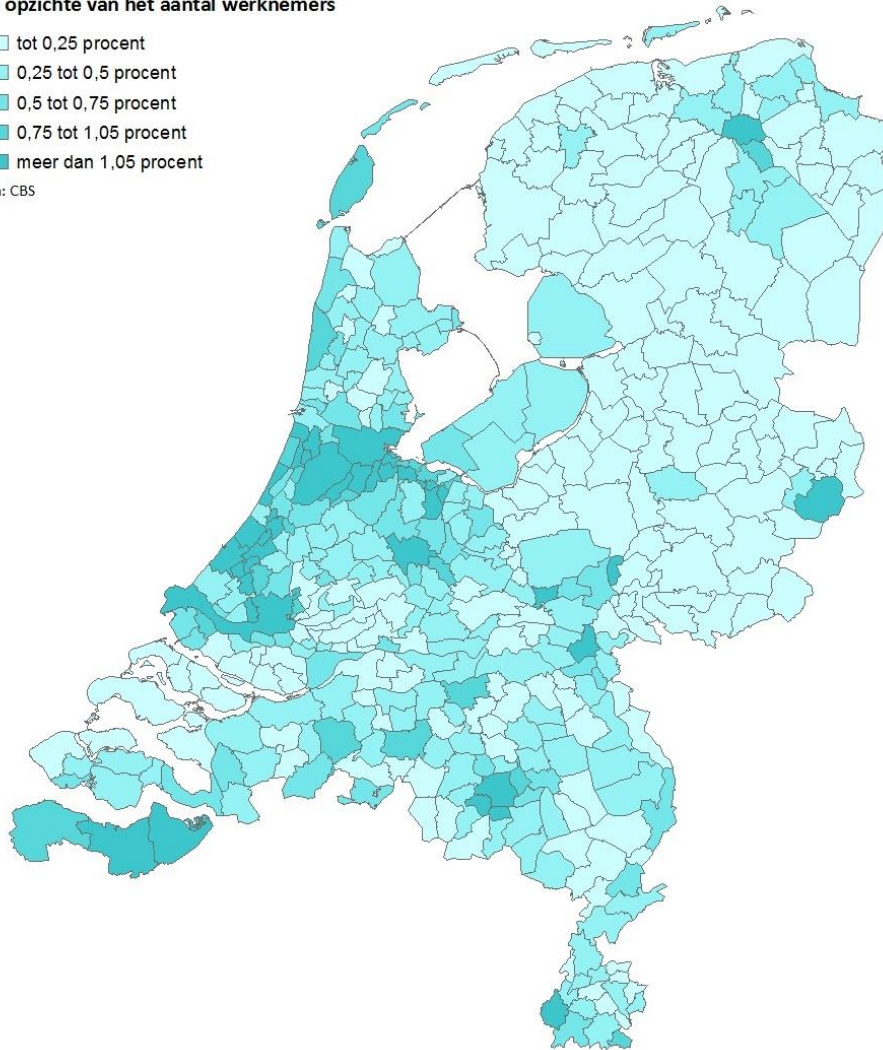
De meeste in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon werken in gemeenten in Noord- en Zuid-Holland, met een clustering rond Amsterdam, Rotterdam en Den Haag. In de overige provincies zijn in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon vooral geconcentreerd in Groningen, Wageningen, Utrecht, Enschede, Nijmegen, Eindhoven, Maastricht en Zeeuws-Vlaanderen. Het aandeel is vrij klein in Friesland, Drenthe en Overijssel.

5.1 Aandeel in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon ten opzichte van het aantal werknemers in Nederland naar gemeenten, 31 december 2011

Percentage in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon ten opzichte van het aantal werknemers

- tot 0,25 procent
- 0,25 tot 0,5 procent
- 0,5 tot 0,75 procent
- 0,75 tot 1,05 procent
- meer dan 1,05 procent

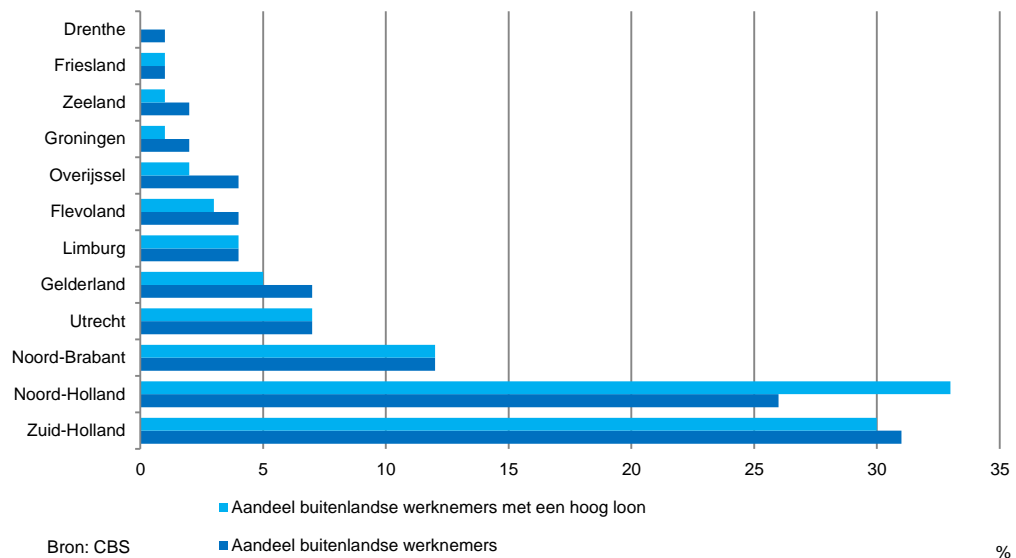
Bron: CBS



5.2 Een groot deel van de in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon woont in de Randstad

In Noord- en Zuid-Holland woont 64 procent van de in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon. Naar verhouding werken ook de meeste buitenlandse werknemers in deze provincies. In Zuid-Holland blijft het aandeel achter bij het aandeel buitenlandse werknemers. Dit kan deels verklaard worden, doordat in die provincie veel geprivilegieerden werken, zoals ambassadepersoneel en werknemers bij consulaten. Deze groep kon niet worden meegenomen in het onderzoek over expats, omdat over hen in het algemeen geen detailinformatie beschikbaar is.

5.2 Aandeel in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon en buitenlandse werknemers naar provincie, 31 december 2011



6. Conclusie

Het Centraal Bureau voor de Statistiek ontvangt vaak de vraag naar het aantal expats in Nederland. Op deze vraag bestaat echter geen eenduidig antwoord, omdat een algemene definitie ontbreekt. Dit artikel heeft tot doel vast te stellen of op basis van een eenduidige definitie en integrale data het aantal expats in Nederland kan worden afgebakend.

Expat is een begrip dat zo breed geaccepteerd is dat niemand zich meer afvraagt wat het begrip precies inhoudt. In dit artikel is die vraag wel gesteld en is gebleken dat een eenduidige definitie ontbreekt. Bochove (2012) constateerde dat de betekenis van het begrip expat meer op een assumptie dan op onderzoek berust. In het hier gepresenteerde artikel is getracht het begrip expat en de afbakening ervan op een systematische wijze te onderzoeken.

Het begrip expat heeft in de diverse definities een aantal gemeenschappelijke kenmerken. Expats zijn geboren en opgegroeid in een ander land en verdienen doorgaans meer dan andere werknemers, het bedrijf waar ze werken is internationaal georiënteerd. Een expat is hooggekwalificeerd, is niet van plan zich permanent in Nederland te vestigen en identificeert zich niet met de Nederlandse cultuur.

De vraag die in dit artikel centraal stond, was of het op basis van integrale CBS-data mogelijk is om een afbakening te maken van expats in Nederland. Op basis van algemene kenmerken is deze afbakening slechts ten dele te maken. Zo is een afbakening mogelijk op basis van integrale gegevens over herkomst, nationaliteit, leeftijd, bedrijfstak en fiscaal loon. Wat nog mist is onder meer de binding met Nederland, het opleidingsniveau en de intentie om zich tijdelijk in Nederland te vestigen. Al deze variabelen komen niet direct voor in die integrale data en kunnen dan ook niet meegenomen worden in de afbakening.

Op basis van de direct en integraal beschikbare gegevens over herkomst, nationaliteit, leeftijd, bedrijfstak en loon geeft dit artikel een grove benadering van het aantal expats op basis van het aantal in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon. Afhankelijk van de keuze in hoogte van het loon ligt het aantal expats tussen 39,1 duizend en 75,2 duizend.

Met het afbakenen van in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon is een eerste benadering van het aantal expats in Nederland gegeven. Om tot het exacte aantal expats te komen, moeten meer gegevens beschikbaar komen over bedrijfskenmerken, opleiding, verblijfsduur en binding met Nederland.

Suggesties om de gegeven afbakening verder aan te scherpen, zijn:

- In gegevens van de Belastingdienst is informatie te vinden of een bedrijf deel uitmaakt van een buitenlands concern of dat het bedrijf zelf vestigingen in het buitenland heeft. Deze gegevens kunnen informatie opleveren over het internationale karakter van bedrijven. Een andere bron van informatie wordt gevormd door de macrokenmerken van bedrijven waar expats werkzaam zijn. Er kan veel over het internationale karakter en kwalificatieniveau van een bedrijf gezegd worden op basis van het percentage buitenlandse werknemers, het gemiddeld inkomen, het percentage hoogopgeleide autochtone werknemers, e.d.. Hiermee zou in een toekomstige afbakening ook het soort bedrijf meegenomen kunnen worden als indicator.

- Een andere optie is om expats retrospectief te benaderen. Het tijdelijke karakter van de vestiging van expats, dat in de diverse definities van expats voorkomt, ontbreekt nu in de afbakening. In een retrospectieve benadering worden expats afgebakend na een periode van een x aantal jaren, dus nádat ze weer vertrokken zijn. Dit zou wel een flinke vertraging in actuele cijfers over aantallen expats betekenen. Aan de andere kant biedt deze retrospectieve afbakening mogelijk weer veel extra informatie over kenmerken van deze expats waarmee mogelijk de afbakening 'aan het begin' weer kan worden geoptimaliseerd.
- Een derde mogelijke verfijning van de afbakening zou via de Belastingdienst kunnen lopen. Veel expats maken in Nederland gebruik van de in hoofdstuk 1 genoemde 30-procentregeling. Deelnemers aan die regeling zouden via de Belastingdienst kunnen worden geïdentificeerd. Dat levert een schat aan informatie op voor de afbakening van expats.
- Personen die naar Nederland worden uitgezonden op een buitenlands contract komen in de Nederlandse inkomensdata niet voor en zullen dan dus juist in de laagste percentielen vallen. Aan de presentie en omvang van deze groep moet aandacht worden besteed, omdat deze personen bij uitstek binnen de gangbare definities van expats vallen maar niet binnen de afbakening in dit artikel vallen.
- Sinds 6 januari 2014 kunnen niet-ingezetenen zich bij 18 gemeenten in Nederland registreren bij de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI). Dit is een database die personen registreert die niet in Nederland wonen (ingeschreven staan) maar wel een relatie hebben met Nederlandse overheidsinstellingen. Ook personen die korter dan 4 maanden in Nederland verblijven, zoals seizoenswerkers, dienen zich in de RNI in te schrijven. Personen die zich in de RNI inschrijven, hebben dus bij uitstek niet de intentie langdurig in Nederland te blijven. Gegevens uit de RNI leveren, zodra ze beschikbaar zijn, dus ook interessante aanvullende informatie.

Het toevoegen van de hierboven genoemde gebieden zou de methodologische afbakening van het begrip expats ten goede komen. Uit de verkenning in dit artikel is gebleken dat op basis van de direct beschikbare integrale data het aantal expats niet exact af te bakenen is, maar benaderd wordt door het aantal in het buitenland geboren werknemers met een hoog loon. Om tot een exacte afbakening van het aantal expats in Nederland te komen is verdere invulling van de definitie vereist. De resultaten van de in dit artikel gepresenteerde afbakening zijn een uitnodiging tot verdere discussie over een kwantitatieve afbakening van expats.

7. Begrippen

7.1 Begrippen

Allochtoon: persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.

Fiscaal jaarloon: bruto jaarloon plus additioneel inkomen als overwerkuren, bijtelling van een auto en vergoedingen voor consignatiediensten.

Eenouderhuishouden: particulier huishouden bestaande uit één ouder met thuiswonende kind(eren) (en met mogelijk ook overige leden).

Eenpersoonshuishouden: particulier huishouden bestaande uit één persoon.

Eerstegeneratieallochtoon: persoon die in het buitenland is geboren met ten minste één in het buitenland geboren ouder.

Huishouden: verzameling van één of meer personen die een woonruimte bewoont en daar zichzelf voorziet, of door derden wordt voorzien, in dagelijkse levensbehoeften.

Migratie: verhuizing van personen naar een ander woonadres in binnen- of buitenland.

Migratiemotief: reden waarom een persoon naar een ander land verhuist.

Nationaliteit: wettelijk onderdaan zijn van een bepaalde staat (staatsburgerschap).

Werknemer: persoon die in een arbeidsovereenkomst afspraken met een economische eenheid maakt om arbeid te verrichten waar tegenover een financiële beloning staat.

Literatuurlijst

Bochove (2012), *Geographies of Belonging: The Transnational and Local Involvement of Economically Successful Migrants*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Groot, S., G. van Gessel en O. Raspe (2013), *Foreign Knowledge Workers in The Netherlands*. In: *Internationalisation Monitor 2013*. Den Haag: CBS

HSBC Expat (2011), *Expat explorer survey 2011*.

<https://www.expatorexplorer.hsbc.com/files/pdfs/overall-reports/2011/report.pdf>

Jennissen, R., J. Ooijevaar en H. Nicolaas (2014), *Arbeidsmigratie*. In: *de Nederlandse Migratiekaart 2013*. Den Haag: WODC/CBS.

Kooiman, N., J. Ooijevaar en R. van der Vliet (2012), *Diversiteit binnen generaties*. In *Jaarrapport Integratie 2012*. Den Haag: CBS.

Nicolaas, H., S. Verschuren, V. Wijkhuis en R. Jennissen (2011), *Arbeidsmigratie*. In: *de Nederlandse Migratiekaart 2011*. Den Haag: WODC/CBS.

Ooijevaar, J., en C. Bloemendal (2015), *Kennismigranten in Nederland*. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2014–4, te verschijnen.

Vliet, R. van der (2010), *Geld maakt nog geen Nederlander*. In: *Sociaaleconomische trends*, 3e kwartaal 2010, pp. 21–24.

Zonneberg, M. (2009), *Salarisstrook van de expat*. In: *De Hypotheekadviseur*, vol. 6.

Centrum voor Beleidsstatistiek

Het CBS verzamelt gegevens bij personen, bedrijven en instellingen om deze daarna te verwerken tot statistische informatie over groepen mensen, bedrijven en hun omgeving. De resultaten stelt het CBS voor iedereen beschikbaar. Voor sommige vragen is deze informatie, die beschikbaar wordt gesteld via de CBS-website www.cbs.nl, echter niet toereikend. In dat geval kunnen externe partijen zich wenden tot het Centrum voor Beleidsstatistiek (CBS-CvB).

Het CBS-CvB bepaalt in nauw overleg met de klant welke informatie in welke vorm beschikbaar en nuttig is voor het beantwoorden van de vraag. Daarna voert het CBS-CvB het onderzoek uit en beschrijft de resultaten in een rapport of maatwerkpublicatie. Alle uitkomsten en publicaties worden openbaar gemaakt en zijn te vinden op de website van het CBS-CvB (www.cbs.nl/cvb).

Vragen over deze publicatie kunnen gestuurd worden aan CBS-CvB. Ons e-mailadres is cvb@cbs.nl.