

## Waarom werken Nederlanders nauwelijks over de grens?

van Dalen, H.P.; Henkens, K.

*Published in:*

Demos: Bulletin over Bevolking en Samenleving

*Document version:*

Publisher's PDF, also known as Version of record

*Publication date:*

2010

[Link to publication](#)

*Citation for published version (APA):*

van Dalen, H. P., & Henkens, K. (2010). Waarom werken Nederlanders nauwelijks over de grens? *Demos: Bulletin over Bevolking en Samenleving*, 26(10), 1-4.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright, please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# de mos

Jaargang 26  
December 2010

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het  
Nederlands  
Interdisciplinair  
Demografisch  
Instituut

Bulletin  
over  
Bevolking  
en  
Samenleving

# 10

NIDI

## inhoud

- 1 **Waarom werken Nederlanders nauwelijks over de grens?**
- 2 Bijna 23.000 naturalisaties in 2009
- 4 Veel Antilliaanse en Surinaamse tienermoeders
- 5 **Bevolkingsbeleid en jongensoverschot in China**
- 5 Pensioenleeftijd werknemers niet verder toegenomen
- 7 17 van de 10.000 Nederlanders dakloos



Foto: Europarl.europa.eu

## Waarom werken Nederlanders nauwelijks over de grens?

HARRY VAN DALEN EN KÉNE HENKENS

**De bereidheid van Nederlandse werknemers om voor een aantal jaren in het buitenland te werken lijkt groot, maar toch blijft het meestal bij dromen. De geringe arbeidsmigratie in de praktijk is in belangrijke mate te herleiden tot het feit dat werknemers maar weinig kansen in het buitenland zien en niet het idee hebben dat buitenlandervaring bij terugkomst door Nederlandse werkgevers wordt gewaardeerd. Daarnaast is het huishouden een factor van belang: alleen als beide partners iets zien in migratie is de bereidheid tot werken over de grens groot.**

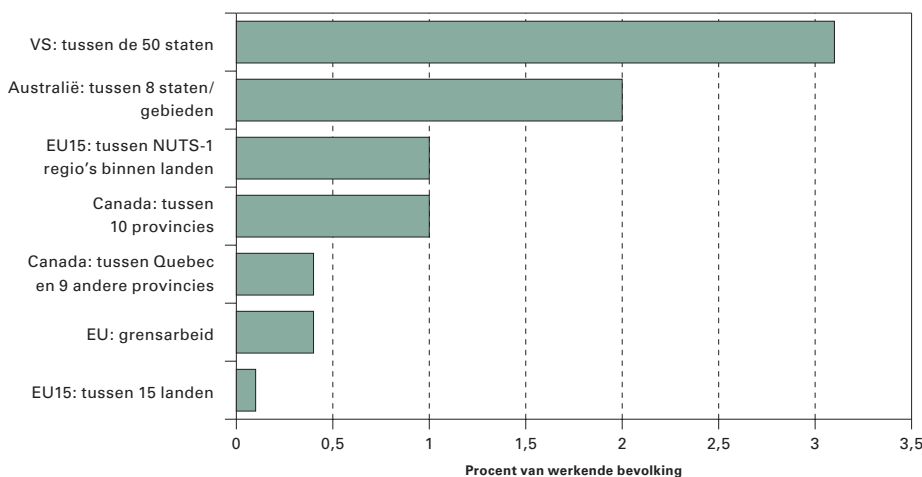
De geografische arbeidsmobiliteit binnen de EU is laag. Ondanks verwoede pogingen van de Europese Commissie (EC) om de mobiliteit tussen landen van de Europese Unie (EU) te verhogen en obstakels te verlagen komt hier maar nauwelijks beweging in. Het belang om de mobiliteit van werknemers onder de loep te nemen is groot. Geografische mobiliteit kan de werking van de arbeidsmarkt van de EU verbeteren omdat het tot een betere afstemming tussen banen en mensen kan leiden. Arbeidsmobiliteit vormt een goed aanpassingsmechanisme wanneer de landen van een monetaire unie, zoals de EMU, worden geraakt door asymmetrische schokken; schokken die niet ieder land in termen van werkloosheid en groei in even sterke mate zullen raken. Het is dan ook begrijpelijk dat een verbetering van de internationale arbeidsmobiliteit een belangrijk punt op de Lissabon-agenda is.

Dit roept de vraag op hoe mobiel de Nederlandse werknemer eigenlijk is. De officiële migratiestatistieken bieden een aangrijpingspunt maar kunnen niet het hele verhaal vertellen. Er zijn meer gegevens nodig om de mobiliteit van de Nederlandse werknemer goed te kunnen begrijpen. Via een survey wordt hiertoe een aanzet gegeven. Hoe staat de werknemer tegenover werken in het buitenland en wat wordt in de praktijk als de grootste belemmering ervaren?

### Feiten van mobiliteit

Om grip te krijgen op de omvang van de internationale arbeidsmobiliteit kunnen de officiële migratiestatistieken van dienst zijn. Figuur 1 toont de geografische mobiliteit

**Figuur 1.** Geografische arbeidsmobiliteit als percentage van de werkende bevolking, 2000-2005 (op jaarbasis)



Noot: arbeidsmobiliteit is in algemene termen gedefinieerd als de bevolking die werkzaam is, c.q. woont in een ander land of regio als percentage van de werkende bevolking in het ontvangende land/regio. Voor specifieke definities raadplege men OECD (2007a).

Bron: US Census Bureau, Current Population Survey; Eurostat, Labour Force Statistics; Statistics Canada; OECD(2005).

**demodata**

**BIJNA 23.000 NATURALISATIES IN 2009**

In 2009 werden bijna 23.000 mensen door naturalisatie Nederlander: 17.000 meerderjarigen (18 jaar of ouder) en bijna 6.000 kinderen. Dat is een paar honderd hoger dan in 2008. Begin deze eeuw was het aantal nog bijna twee keer zo groot. In 2003, het jaar waarin de naturalisatietoets werd ingevoerd, trad een sterke daling op. Sindsdien is het aantal naturalisaties stabiel op een niveau van gemiddeld 21.000 per jaar. In 2009 bestond een kwart van de genaturaliseerden uit Turken en Marokkanen. (CBS)

(gemeten op jaarbasis) binnen een aantal regio's in de wereld voor de periode 2000-2005. Wat direct opvalt is het enorme verschil tussen de Amerikaanse mobiliteit (ruim drie procent van de werkende bevolking) en de mobiliteit tussen landen binnen de oude 15 EU-lidstaten: 0,1 procent. De mobiliteit binnen EU-landen ligt weliswaar aanzienlijk hoger, maar dan nog is de kans om te verhuizen in de EU vele malen kleiner dan binnen de Verenigde Staten of binnen Australië. De officiële statistieken kunnen echter het zicht ontnemen op de ware mobiliteit, omdat een tijdelijk verblijf vanwege werk in een ander land binnen de officiële emigratiestatistieken niet wordt geregistreerd. Een ruwe schatting op basis van familienetwerken (uitgevoerd via Centerdata in april 2007) wijst uit dat circa zes procent van de 25-60-jarigen tijdelijk voor werk of studie in het buitenland verblijft. Dit percentage is berekend door aan alle respondenten van een representatieve steekproef onder de Nederlandse bevolking te vragen hoeveel personen zij in hun familie hebben (kinderen, broers, zussen en ouders) van 25 jaar en ouder en hoeveel van hen tijdelijk dan wel permanent voor werk of studie in het buitenland ver-

blijven. De schatting wijst uit dat de totale omvang van de tijdelijke migratie vanwege werk of studie van ongeveer dezelfde omvang is als van de mensen die permanent in het buitenland verblijven. Het geschatte percentage permanent geëmigreerde Nederlanders (5,5 procent) komt redelijk overeen met het percentage van vijf procent dat uit de statistieken van de Wereldbank naar voren komt. Met andere woorden, de verhouding permanent:tijdelijk volgens deze ruwe schatting ligt in de orde van grootte van 1:1, waarbij de tijdelijke arbeidsmigratie in de helft van de gevallen een verblijf van minder dan een jaar betreft.

### Potentiële mobiliteit

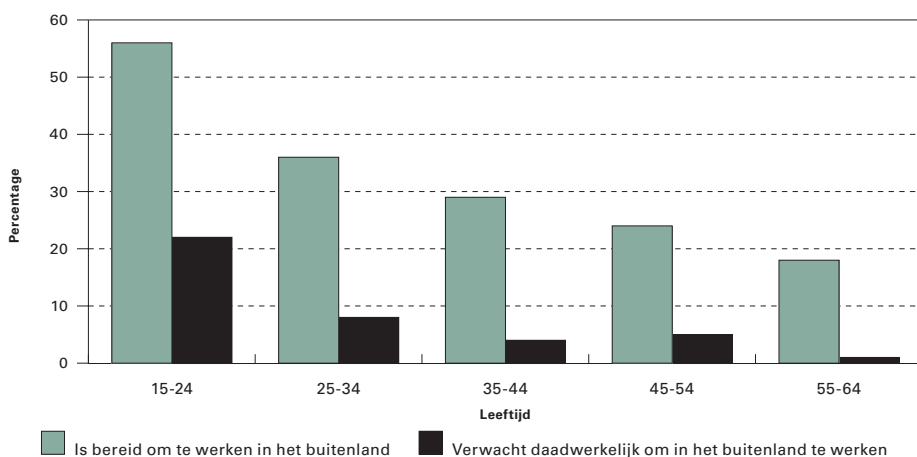
Een andere manier om de bovengrens van arbeidsmigratie in het vizier te krijgen is de potentiële omvang van permanente en tijdelijke arbeidsmigratie te meten door te peilen hoe groot de bereidheid is om in het buitenland te werken. In april 2007 werd via Centerdata de mening van Nederlandse werknemers (971 respondenten) gevraagd en werd de vraag gesteld: "In welke mate bent u bereid om een aantal jaren in een ander land te werken?" Tevens is gevraagd: "Hoe groot acht u de kans dat u in de komende tien jaar ook daadwerkelijk een aantal jaren in het buitenland zult gaan werken?" In figuur 2 zijn de positieve antwoorden op deze vragen gepresenteerd. Uit de figuur komt duidelijk naar voren dat er een grote discrepantie zit tussen bereidheid en feitelijke plannen. Terwijl onder de potentiële beroepsbevolking (de bevolking in de leeftijd 15-64 jaar) niet minder dan 30 procent aangeeft bereid te zijn om in het buitenland te werken, denkt slechts zes procent dat het er de komende tien jaar werkelijk van komt.

Een opvallend feit is dat de geneigdheid om tijdelijk in het buitenland te werken sterk afneemt naarmate iemand tot de oudere leeftijdsgroepen behoort. Onder de jongeren is 56 procent bereid om een aantal jaren in het buitenland te werken en denkt 22 procent dat het er in de nabije toekomst eens van komt, onder de ouderen (55-64 jaar) is die bereidheid gedaald tot 18 procent en verwacht maar één procent dat in het buitenland werken ook tot de reële mogelijkheden behoort. Gevraagd naar de bestemmingslanden die mensen in gedachten hebben wanneer ze nadenken over werken in het buitenland, valt op dat deze worden gedomineerd door de Europese landen. In 55 procent van de gevallen geeft iemand een Europees land op. De traditionele emigratielanden (Australië, Verenigde Staten, Canada, Nieuw Zeeland) vormen de bestemming van een kwart van de potentiële tijdelijke emigranten.

### Wie vertrekt, wie blijft

Welke factoren spelen een rol bij de keuze om tijdelijk in het buitenland te werken? In lijn met de economische theorie van migratie mag worden aangenomen dat werknemers een loon verwachten dat op z'n minst het Nederlandse niveau evenaart. Het loonverschil tussen vertrek- en bestemmingsland is immers een van de belangrijkste factoren in de migratietheorie. Daarnaast moeten we beseffen dat het hier om tijdelijke arbeidsmigratie gaat en dat werknemers zich derhalve een beeld moeten vormen over hoe hun

**Figuur 2.** Bereidheid en verwachtingen over arbeidsmigratie naar leeftijdsgroepen<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Bereidheid is gevraagd door de vraag: "In welke mate bent u bereid om een aantal jaren in een ander land te werken?" (1) in zeer geringe mate; (2) in geringe mate; (3) neutraal; (4) enigszins; en (5) in hoge mate. Verwachtingen zijn gevraagd door de vraag: "Hoe groot acht u de kans dat u in de komende tien jaar ook daadwerkelijk een aantal jaren in het buitenland zal gaan werken?" (1) heel klein; (2) klein; (3) niet klein, niet groot; (4) groot; (5) heel groot. In de figuur zijn voor de bereidheid en de verwachtingen antwoordmogelijkheden 4 en 5 opgeteld.

Bron: NIDI-emigratiesurvey (2007).

kansen ervoor staan wanneer zij terugkeren. Het ligt voor de hand om te vragen hoe Nederlandse werkgevers buitenlandervaring zullen waarderen. Kortom, maakt een tijdelijk verblijf in het buitenland wat uit voor je carrièrekansen op de Nederlandse arbeidsmarkt of niet?

Om de invloed van de verschillende factoren op de arbeidsmigratie-intenties te analyseren is een multivariate analyse uitgevoerd waarbij de verklarende variabele het antwoord is op de vraag hoe groot mensen de kansen achten dat ze in de komende tien jaar daadwerkelijk een aantal jaren in het buitenland zullen gaan werken. Als verklarende variabelen zijn standaard sociaal-economische kenmerken gebruikt, zoals leeftijd, geslacht en opleiding, kenmerken van het sociale netwerk, de evaluatie van de leefomstandigheden in Nederland en persoonlijkheidskenmerken, zoals de behoefte aan avontuur, doorzettingsvermogen, maar ook loyaliteit aan Nederland. De meest relevante variabelen in de analyse van de arbeidsmarkt hebben echter betrekking op de verwachte kansen en ontplooiingsmogelijkheden die een internationale arbeidsmarkt biedt.

De resultaten van de regressieanalyse werpen enig licht op de vraag wie verwacht om in het buitenland te gaan werken. Bij emigratie spelen natuurlijk de bekende factoren een rol zoals leeftijd, geslacht en netwerkfactoren. Naast die bekende factoren zijn er echter nog drie elementen die relevant en interessant zijn.

Allereerst is de stem van de partner in het migratieproces van belang. Als de partner een verblijf van een aantal jaren in het buitenland niet ziet zitten is de optie om naar het buitenland te gaan praktisch uitgesloten. Ten tweede is de band met Nederland van groot belang. Als iemand niet trots is op Nederland of als iemand vermoedt dat hij of zij weinig last van heimwee zal hebben is de stap om een paar jaar in het buitenland te gaan werken makkelijker dan voor mensen die wel trots zijn en bijvoorbeeld al na een paar dagen vakantie heimwee naar Nederland krijgen. Om een idee te krijgen van de sterkte van de band met Nederland: ongeveer 63 procent van de mensen is het eens met de stelling "Nederland is een land om trots op te zijn", negen procent is het hiermee oneens. Ten derde spelen de kansen die iemand zichzelf toedicht op de internationale arbeidsmarkt een zeer grote rol. Het verwachte financiële profijt verbonden aan arbeidsmigratie speelt geen zelfstandige rol van betekenis, hetgeen verbazing wekt omdat volgens de basistheorie van migratie een verbetering van inkomen de primair drijvende kracht achter emigratie is en de empirie voor ontwikkelingslanden dit ook laat zien.

### Enige verdieping

Deze resultaten vragen om enige cijfermatige verdieping. Om een idee te krijgen van hoe de Nederlandse werknemer zijn concurrentiepositie op de internationale arbeidsmarkt ziet, verschaft tabel 1 inzicht. Omdat opleiding een grote rol speelt in emigratiebewegingen wordt een onderscheid naar opleidingscategorieën gemaakt. Bijna de helft van de mensen denkt dat zij met hun beroep een kleine of zeer kleine kans hebben om een baan in het buitenland te vinden. Ruim een kwart acht deze kans groot of heel groot. Er



Foto: Stockxchng/freccenz

is, zoals verwacht, een sterke samenhang met opleidingsniveau; hoe hoger het opleidingsniveau, des te groter de gepercipieerde kans dat in het buitenland een werkring kan worden gevonden. Tabel 2 laat echter zien dat eenzelfde verband met opleiding niet bestaat waar het gaat om financieel profijt of verhoogde kansen op de Nederlandse arbeidsmarkt na een eventueel verblijf in het buitenland. De resultaten doen vermoeden dat voor verreweg de meeste mensen de Nederlandse en buitenlandse arbeidsmarkt werelden apart zijn. Werken in het buitenland geldt voor weinigen als een investering die zich op de lange termijn terugverdient in een latere loopbaan in Nederland. Slechts een op de vijf mensen denkt dat werken in

Tabel 1. Verwachte kans op werk in het buitenland (in procenten)

Opleidingsniveau	Hoe groot acht u de kans dat u met uw beroep een baan in het buitenland kunt vinden?		
	(Heel) klein	Niet klein / Niet groot	(Heel) groot
Lager	65	19	16
Midden	45	27	28
Hoger	39	26	36
Gemiddeld	48	24	28

Bron: NIDI emigratiesurvey (2007).

Tabel 2. Verwachte carrièrekansen na terugkeer in Nederland en verwacht financieel profijt van migratie (in procenten)

Opleidingsniveau	Werkervaring in het buitenland zou mijn kansen op de Nederlandse arbeidsmarkt vergroten		
	(Helemaal) mee oneens	Noch eens, noch oneens	(Helemaal) mee eens
Lager	47	33	21
Midden	48	32	21
Hoger	45	31	24
Gemiddeld	45	32	22

Opleidingsniveau	Met mijn opleiding en werkervaring kan ik veel meer in het buitenland verdienen dan in Nederland		
	(Heel) klein	Niet klein / Niet groot	(Heel) groot
Lager	39	55	6
Midden	38	52	9
Hoger	44	47	9
Gemiddeld	41	51	8

Bron: NIDI emigratiesurvey (2007).



Foto: Stockxchng/aguima

## demodata

### VEEL ANTILLIAANSE EN SURINAAMSE TIENERMOEDERS

In 2009 werden in Nederland 2.636 kinderen geboren bij een moeder die jonger was dan 20 jaar. Het Nederlandse geboortecijfer voor tieners behoort daarmee tot het laagste ter wereld. Het geboortecijfer voor tieners in Nederland bedroeg vorig jaar 5,3 geboorten per 1.000 meisjes van 15-19 jaar. Dit cijfer is al enkele jaren vrijwel stabiel. In Europa telt alleen Zwitserland minder tienermoeders dan Nederland. Het Nederlandse cijfer is veel lager dan dat van de Oost-Europese en Angelsaksische landen. In de VS is het geboortecijfer van tienermeisjes ongeveer acht keer zo hoog als in ons land. In Nederland schommelt het geboortecijfer van autochtone tienermeisjes al lange tijd rond de vier. Onder zowel de eerste als tweede generatie Turkse en Marokkaanse meisjes is het geboortecijfer de afgelopen tien jaar fors gedaald, tot het niveau van dat van autochtone meisjes. Het geboortecijfer van Surinaamse en Antilliaanse/Arubaanse meisjes daarentegen blijft hoog. Van de vier grote allochtone herkomstgroepen hebben Antilliaanse/Arubaanse meisjes het hoogste geboortecijfer, 29 geboorten per 1.000 meisjes. Relatief hoog is ook het geboortecijfer van meisjes van Kaapverdische herkomst (21 per 1.000). (CBS)



Foto: Stockxchng/ilco

denkt dat iemand over de grens veel meer kan verdienen dan in Nederland. Dit bevestigt het inzicht dat de internationale loonverhoudingen tamelijk egalitair zijn. Voor de gemiddelde Nederlander zijn er maar weinig landen waar iemand aanzienlijk meer kan verdienen. Dit geldt in het bijzonder binnen de EU.

### Conclusies

Nederland afficheert zich graag als kennisland. De rol van internationale mobiliteit speelt daarbij een belangrijke rol. Kennis laat zich niet altijd codificeren en transporteren en mensen moeten zich soms verplaatsen wil kennis over markten, producten of ideeën tot volle wasdom komen. Werken in het buitenland levert niet alleen inkomen en carrièrekansen, het levert vooral ook ervaring op die van nut kan zijn bij terugkeer in Nederland. Kortom, de ambitie van een kennisland zou gepaard moeten gaan met een openheid tegenover in- en uitgaande stromen goederen, mensen en ideeën. Nederland lijkt echter op sommige momenten tamelijk naar binnen gekeerd.

Nederlandse werkgevers beschouwen bijvoorbeeld het buitenland niet als een belangrijke bron van arbeid om arbeidsmarkttekorten op te vangen. De Nederlandse werknemers laten zich bovendien weerhouden om over de grens te gaan werken niet alleen door de band met Nederland en de stem van een partner, maar bovenal door de geringe kansen die mensen op de internationale arbeidsmarkt zien en het gebrek van waardering voor buitenlandervaring in Nederland. Kortom, de onzichtbare drempels van de internationale arbeidsmarkt zijn van groot belang en verklaren waarom het verlagen van zichtbare drempels - waar de Europese Commissie zich op richt - lofelijk is, maar niet voldoende.

Zie voor de constructie van variabelen en regressieanalyse: Dalen, H.P. van, en K. Henkens (2010), *Explaining low international labour mobility: The role of networks, personality and perceived labour market opportunities*. *Population, Space and Place*, te verschijnen.

### LITERATUUR

- Dalen, H.P. van, en K. Henkens (2007), *Longing for the good life: understanding emigration from a high-income country*. *Population and Development Review*, 33, pp. 37-65.
- Dalen, H.P. van, en K. Henkens (2010), *Explaining low international labour mobility: The role of networks, personality and perceived labour market opportunities*. *Population, Space and Place*, te verschijnen.
- Docquier, F., en H. Rapoport (2006), *The brain drain*. *The New Palgrave Dictionary of Economics*, te verschijnen.
- European Committee (2006), *Employment in Europe 2006*. Luxemburg: EC.
- OECD (2007a), *Economic survey of the European Union 2007*. Parijs: OECD.
- OECD (2007b), *Employment Outlook*. Parijs: OECD.

Prof. dr. H.P. van Dalen, e-mail [dalen@nidi.nl](mailto:dalen@nidi.nl), en prof dr. K. Henkens, e-mail: [henkens@nidi.nl](mailto:henkens@nidi.nl), NIDI

Foto: Ec.europa.eu

