



De onzichtbare drempels van de internationale arbeidsmarkt

De bereidheid van Nederlandse werknemers om in het buitenland te werken lijkt groot, toch blijft het meestal bij dromen. De geringe arbeidsmigratie lijkt in belangrijke mate terug te voeren op het feit dat werknemers maar weinig kans op inkomensverbetering in het buitenland zien en niet het idee hebben dat buitenlandervaring bij terugkomst door Nederlandse werkgevers wordt gewaardeerd.

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 te verhogen en obstakels te verlagen komt hier maar nauwelijks beweging in (Europese Commissie, 2006). 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.

Een open vraag is echter hoe mobiel de Nederlandse werknemer in werkelijkheid is. De officiële migratiestatistieken bieden een aangrijpingspunt maar zullen nooit het hele verhaal vertellen. Er zal daarom dieper moeten worden gegraven om de mobiliteit van de Nederlandse werknemer beter 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 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 vijftien EU-lidstaten: 0,1 procent. De mobiliteit binnen EU-landen ligt weliswaar aanzienlijk hoger,

HARRY VAN DALEN EN KÈNE HENKENS

Senior onderzoeker bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut en onderzoeker bij de Universiteit van Tilburg, senior onderzoeker bij het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut

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 emigratiestatistiek kunnen echter het zicht ontnemen op de ware mobiliteit, omdat een tijdelijk verblijf vanwege werk in een ander land binnen deze statistiek vaak niet wordt geregistreerd. Een ruwe schatting op basis van familienetwerken (uitgevoerd via CentERdata in april 2007; zie verder Van Dalen en Henkens, 2008) wijst uit dat circa zes procent van de personen tussen de 25 en 60 jaar 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. Vervolgens is de vraag gesteld hoeveel van deze personen tijdelijk dan wel permanent voor werk of studie in het buitenland verblijven. 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 officiële statistiek van de Wereldbank naar voren komt. Met andere woorden, de verhouding permanent staat tot 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) gepeild 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

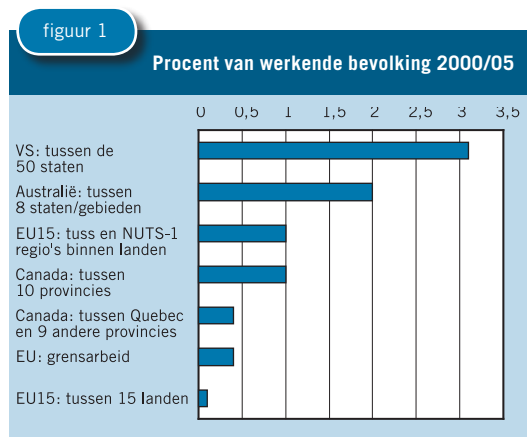
in het buitenland zal gaan werken? In figuur 2 zijn de positieve antwoorden op deze vragen gepresenteerd. Uit de figuur komt duidelijk naar voren dat er een grote discrepantie zit tussen bereidheid en feitelijke plannen. Terwijl onder de potentiële beroepsbevolking (de bevolking in de leeftijd 15 tot en met 64 jaar) niet minder dan dertig procent aangeeft bereid te zijn in het buitenland te werken, denkt slechts zes procent dat het er de komende tien jaar werkelijk van komt. Een opvallend feit is de sterke afname van de emigratiegeneigdheid naarmate men tot een oudere leeftijdsgroep 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 achttien procent en verwacht maar één procent dat in het buitenland werken ook tot de reële mogelijkheden behoort.

Gevraagd naar de bestemmingslanden die de respondenten in gedachte 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 men een Europees land op. De traditionele emigratielanden (Australië, Verenigde Staten, Canada, Nieuw-Zeeland) vormen de bestemming van een kwart van de potentiële tijdelijke emigranten.

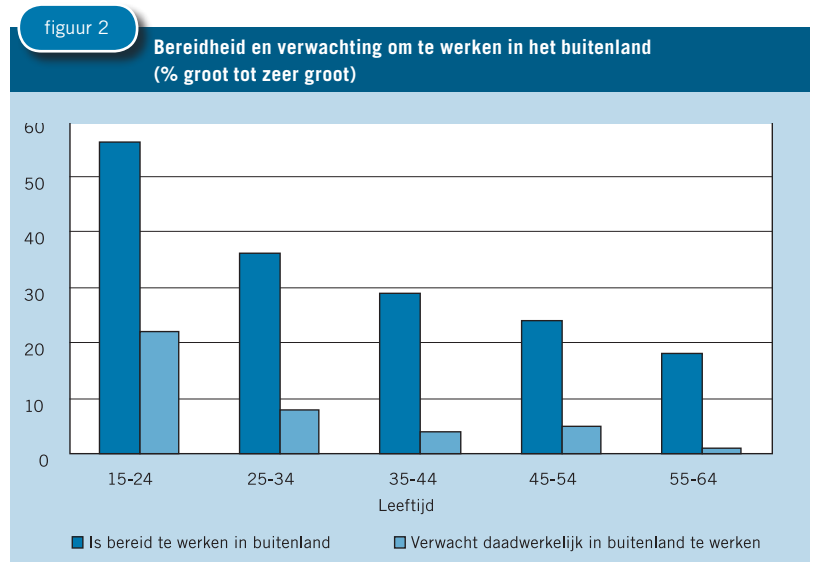
Wie vertrekt en wie blijft

Welke factoren spelen een rol bij de keuze om tijdelijk in het buitenland te werken? In lijn met de basistheorie van migratie (Hatton en Williamson, 2005) mag worden verwacht 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 derhalve zich een beeld moeten vormen hoe hun 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 (een *ordered logit analysis*) uitgevoerd waarbij de te verklaren variabele het antwoord is op de vraag hoe groot men de kans acht dat men in de komende tien jaar daadwerkelijk een aantal jaren in het buitenland zal gaan werken. Als verklarende variabelen zijn sociaal-economische standaardkenmerken 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



Bron: OECD (2007a)



Bron: NIDI emigratiesurvey (2007)

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 kan 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)

en ontplooiingsmogelijkheden die een internationale arbeidsmarkt biedt. De resultaten van de regressieanalyse (zie voor constructie van variabelen en regressieanalyse Van Dalen en Henkens, 2008) bieden enig zicht op de vraag wie verwacht in het buitenland te gaan werken. Er zijn natuurlijk de bekende factoren die bij emigratie een rol spelen, zoals leeftijd, geslacht en netwerkfactoren (Van Dalen en Henkens, 2007). Maar naast de bekende factoren zijn er drie elementen die relevant en interessant zijn. Allereerst is de stem van de partner in het migratieproces van belang. Indien de partner een verblijf voor 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. Indien men niet trots is op Nederland of als men vermoedt dat men weinig last van heimwee zal hebben is de stap om een paar jaar in het buitenland te werken makkelijker dan voor hen die wel trots zijn en bijvoorbeeld al na een paar dagen vakantie heimwee naar Nederland krijgen. Om een idee te krijgen hoe sterk de band met Nederland is: ongeveer 63 procent van de ondervraagden is het eens met de stelling Nederland is een land om trots op te zijn terwijl negen procent het hiermee oneens is. Ten derde spelen de kansen die men zich 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 (Van Dalen et al., 2005).

Enige verdieping

Deze resultaten vragen om enige cijfermatige verdieping. Om een idee te krijgen hoe de Nederlandse werknemer zijn concurrentiepositie op de internationale arbeidsmarkt ziet, verschaft tabel 1 inzicht. Omdat opleiding een grote rol speelt in emigratiebewegingen (Docquier en Rapoport, 2008) wordt een onderscheid naar opleidingscategorieën geboden.

Bijna de helft van de ondervraagden geeft aan dat zij met hun beroep een kleine

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	Eens noch oneens	(Helemaal) mee eens
Lager	47	33	21
Midden	48	32	21
Hoger	45	31	24
Gemiddelde	45	32	22
Opleidingsniveau	Met mijn opleiding en werkervaring kan ik veel meer in het buitenland verdienen dan in Nederland		
	(Helemaal) mee oneens	Eens noch oneens	(Helemaal) mee eens
Lager	39	55	6
Midden	38	52	9
Hoger	44	47	9
Gemiddelde	41	51	8

Bron: NIDI emigratiesurvey (2007)

of zeer kleine kans hebben om een baan in het buitenland te vinden. Ruim een kwart acht deze kans groot of heel groot. Er is, zoals verwacht, een sterke samenhang met het opleidingsniveau; hoe hoger het opleidingsniveau, des te groter de gepercipieerde kans dat in het buitenland een werkkring gevonden kan worden.

Tabel 2 laat echter zien dat een zelfde 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. Voor slechts zes procent van de werknemers geldt dat zij én kans op werk én kans op loonsverbetering in het buitenland zien. Werken in het buitenland geldt voor weinigen als een langetermijninvestering die zich terugverdient in een latere loopbaan in Nederland. Slechts een op de vijf ondervraagden denkt dat werken in het buitenland de kansen op de Nederlandse arbeidsmarkt vergroot. Bijna de helft van de ondervraagden ziet helemaal geen voordelen aan een buitenlandervaring. De suggestie dat de Nederlandse en buitenlandse arbeidsmarkt in de ogen van werknemers verschillende werelden zijn wordt ook ondersteund door de bevinding dat de samenhang tussen de verwachting dat men in het buitenland een baan kan vinden en de perceptie of een verblijf in het buitenland nuttig is voor de positie op de Nederlandse arbeidsmarkt relatief gering is. Van degenen die voor zichzelf goede kansen zien op een baan in het buitenland is maar eenderde van mening dat een verblijf ook nuttig is voor de loopbaan in Nederland. Minder dan een op de tien ondervraagden is positief over zowel de kansen op werk in het buitenland als over het nut van een buitenlandervaring voor de positie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Van deze tien procent denkt een kwart er ook financieel wat mee op te schieten. Het oordeel over het financiële profijt dat men verwacht van emigratie is wellicht nog pessimistischer: slechts acht procent van de werknemers denkt dat men over de grens veel meer kan verdienen dan in Nederland. Dit bevestigt het inzicht dat de internationale loonverhoudingen tamelijk egalitair zijn (OECD, 2007b). Voor de gemiddelde Nederlander zijn er maar weinig landen waar men aanzienlijk meer kan verdienen. Dit geldt in het bijzonder binnen de EU.

Een gedachte-experiment

Uit de regressieanalyse van migratie-intenties komt naar voren dat de verwachte arbeidsmarktkansen een sterke invloed uitoefenen op de emigratie-intenties. Dit roept de vraag op wat we mogen verwachten van het niveau van arbeidsmigratie als werknemers hun concurrentiepositie sterk zien verbeteren. Om een idee te krijgen van de kwantitatieve effecten van een verandering van de verwachte arbeidsmarktrestricties op de neiging om in het buitenland te werken is een eenvoudige simulatie uitgevoerd. Daartoe zijn

op basis van de regressieresultaten de kansen op arbeidsmigratie geschat in het geval alle respondenten hun kansen op de internationale arbeidsmarkt als zeer positief zouden bestempelen. Een dergelijke analyse is ook uitgevoerd in de veronderstelling dat de sociale banden met Nederland minimaal zouden zijn of waarin de loyaliteit ten aanzien van Nederland weggevallen is. Het is goed hierbij op te merken dat de simulaties kunnen worden opgevat als extreme scenario's die vooral tot doel hebben een bovengrens aan te geven van de geneigdheid in het buitenland te werken. De resultaten van deze analyse staan weergegeven in tabel 3.

Het blijkt dat wanneer de gehele beroepsbevolking de kans op het vinden van een baan in het buitenland zeer positief inschat, het percentage mensen met plannen om in het buitenland te werken ruwweg verdubbelt tot dertien procent. Ook bij een zeer positieve evaluatie van het nut van een verblijf in het buitenland voor het vervolg van de carrière in Nederland is sprake van een ruime verdubbeling van het aantal mensen dat de intentie koestert om in het buitenland te werken. Worden beide aspecten zeer positief ingeschat dan heeft 28 procent van de respondenten plannen voor een (tijdelijk) verblijf in het buitenland.

Een ander opvallend aspect dat uit de analyse naar voren komt is het belang van sociale banden met Nederland, dan wel met familie of vrienden. Beide vormen interessante variabelen omdat zij ons kunnen helpen om over de toekomst na te denken. Pleitbezorgers van een grote en hechte Europese Unie schetsen wel eens vergezichten waarin de Europeanen zich in de eerste plaats Europeaan voelen. Als de enquêtes van de Eurobarometer een leidraad zijn dan doet deze situatie zich al meer voor dan men denkt: vooral jongeren binnen de EU voelen zich steeds meer Europeaan (Lutz, 2007). En de band met het land van oorsprong zou wel eens kunnen verwateren, dan wel verdwijnen. In tabel 3 is een extra simulatie uitgevoerd waarbij de loyaliteit met Nederland geheel verdwenen is en in dat geval neemt de emigratie-intentie toe van zes naar tien procent. Indien het remmende effect van sociale banden (vooral met familie en vrienden) zou verdwijnen zou dit tot een toename in ongeveer dezelfde orde van grootte leiden. Zouden beide effecten zich voordoen (verlies loyaliteit Nederland en geen sociale banden meer) dan stijgen de emigratie-intenties tot zestien procent. Met andere woorden, een kleine verdrievoudiging van de tijdelijke arbeidsmigratie.

Conclusies

Nederland afficheert zich graag als kennisland. Internationale mobiliteit speelt daarbij een belangrijke rol omdat kennis zich niet altijd laat codificeren en transporteren en mensen zich soms moeten verplaatsen, wil kennis over markten, producten of ideeën tot volle wasdom komen (Leamer en Storper, 2001). Werken in het buitenland levert niet alleen inkomen en carrièrekansen, het levert vooral ook er-

tabel 3

Resultaten van simulatieanalyse van de gevolgen van een sterke toename van de verwachte arbeidsmarktkansen op de intentie te werken in het buitenland (in procenten)¹

	Hoe groot acht u de kans dat u de komende tien jaar in het buitenland zal gaan werken		
	Waarschijnlijk	Zeer waarschijnlijk	Totaal
Standaardmodel	3,4	2,4	5,8
Zeer positieve evaluatie van arbeidsmarktkansen:			
Kans op werk in buitenland (1)	7,4	5,8	13,2
Carrièrekansen bij terugkeer (2)	6,8	5,6	12,4
Kans op werk en carrière (1+2)	14,1	14	28,1
Extreme evaluatie van sociale banden			
Verdwijnen van loyaliteit NL (3)	5,3	4,3	9,6
Verdwijnen band met familie (4)	5,6	4,1	10,1
Geen band met NL en familie (3) + (4)	8	7,8	15,8

¹ Door non-lineariteiten in schattingsmodel is de som van effecten niet altijd gelijk aan onderliggende effecten.
Bron: NIDI emigratiesurvey (2007)

varing 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 (Van Dalen et al., 2007). En de Nederlandse werknemers laten zich weerhouden om over de grens te werken, niet alleen vanwege de band met Nederland en de stem van een partner, maar bovenal vanwege de geringe mogelijkheden die de internationale arbeidsmarkt biedt en het gebrek aan 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, een loffelijk streven is, maar niet voldoende.

LITERATUUR

- Dalen, H.P. van, G. Groenewold en J.J. Schoorl (2005) Out of Africa: What drives the pressure to emigrate? *Journal of Population Economics*, 18(4), 741-778.
- 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(1), 37-65.
- Dalen, H.P. van en K. Henkens (2008) *Weg uit Nederland - Emigratie aan het begin van de 21ste eeuw*, NIDI rapport nr 75. Den Haag: NIDI.
- Dalen, H.P. van, K. Henkens en J.J. Schippers (2007) *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*, NIDI Rapport nr 74. Den Haag: NIDI.
- Docquier, F. en H. Rapoport (2008) *The brain drain In: The New Palgrave Dictionary of Economics*, te verschijnen.
- Europese Commissie (2006) *Employment in Europe 2006*. Luxemburg: EC.
- Hatton, T.J. en J.G. Williamson (2005) What fundamentals drive world migration? In: G.J. Borjas en J. Crisp (red.) *Poverty, International Migration and Asylum*, New York: Palgrave MacMillan, 15-38.
- Leamer, E.E. en M. Storper (2001) The economic geography of the Internet age. *Journal of International Business Studies*, 32, 641-665.
- Lutz, W. (2007) Bevolkingsontwikkeling vergroot Europese identiteit op termijn; jongere generaties voelen zich thuis in de EU. *Demos*, 23, 1-4.
- OECD (2007a) *Economic survey of the European Union 2007*. Parijs: OECD.
- OECD (2007b) *Employment outlook*. Parijs: OECD.