



Nederlands nationaal contactpunt voor  
het Europees migratienetwerk (EMN)

# EMN-studie

November 2010

# Inzet migratie op de Nederlandse arbeidsmarkt



Immigratie- en Naturalisatiedienst  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties



Het doel van het Europees Migratienetwerk (EMN) is om tegemoet te komen aan de informatiebehoefte van de communautaire instellingen en van de autoriteiten en instellingen van de lidstaten op het gebied van migratie en asiel door ter ondersteuning van de beleidsvorming op deze gebieden in de Europese Unie actuele, objectieve, betrouwbare en vergelijkbare informatie te verstrekken. Het EMN heeft ook tot taak het publiek over deze onderwerpen voor te lichten.

Het EMN is opgezet bij Raadsbeschikking 2008/381/EG van 14 mei 2008 en wordt financieel ondersteund door de Europese Commissie. Het netwerk bestaat naast de Commissie uit door de lidstaten aangewezen nationale contactpunten (NCP). De NCP's onderhouden een nationaal netwerk.

**Contact**

IND Informatie- en Analysecentrum (INDIAC)

NL EMN NCP

Postbus 5800

2280 HV Rijswijk

Tel: 070 779 4897

Fax: 070 779 4397

E-mail: [EMN@ind.minjus.nl](mailto:EMN@ind.minjus.nl)

# Inzet migratie op de Nederlandse arbeidsmarkt

November 2010

Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND),

Stafdirectie Uitvoeringsbeleid (SUB),

IND Informatie- en Analysecentrum (INDIAC),

Nederlands nationaal contactpunt voor het Europees Migratienetwerk (EMN)

# Managementsamenvatting

## *Inleiding*

Nederland staat de komende tijd voor grote uitdagingen op het terrein van het arbeidsmarktbeleid. Vergrijzing en ontgroening veroorzaken naar verwachting een daling van de beroepsbevolking en de arbeidstekorten lopen op. Nederland neemt op dit terrein geen uitzonderlijke positie in. Ook de overige lidstaten van de Europese Unie (EU) zien zich geplaagd voor soortgelijke uitdagingen. Een steeds terugkerende vraag is of (tijdelijke) arbeidsmigratie een rol kan spelen bij het terugdringen van de (verwachte) arbeidstekorten. Deze vraag staat centraal in de Europese discussie met betrekking tot arbeidsmigratie. Een van de vraagstukken betreft het vormen van een gemeenschappelijk Europees kader voor het arbeidsmigratiebeleid. In dit licht voeren alle EU-lidstaten ten behoeve van de Europese Commissie een EU-brede studie uit naar de rol van (arbeids)migratie in de strijd tegen arbeidstekorten.

## *Toelichting op studie*

Een van de doelstellingen van deze studie is het verkrijgen van inzicht in (nationale) strategieën van de verschillende lidstaten voor het vervullen van de arbeidsmarktbehoefte door middel van (arbeids)migratie. Daarnaast beoogt het onderzoek een beeld te schetsen van de bereikte effectiviteit en de meest beproefde methoden. Tevens wordt de invloed van de wereldwijde economische recessie bestudeerd. Voor zover van toepassing wordt ook aandacht besteed aan eventuele wetswijzigingen onder invloed van actuele economische en politieke ontwikkelingen. Waar mogelijk ondersteunen statistische gegevens de rol van arbeidsmigratie in de afzonderlijke lidstaten. Elke lidstaat produceert een nationaal rapport. Alle nationale rapporten worden gecombineerd tot een syntheserapport.

Het voorliggende rapport handelt over arbeidsmigratie vanuit zowel overige Europese lidstaten als landen daarbuiten (derde landen). De focus ligt op arbeidsmigranten uit derde landen. Een onderscheidend criterium ten aanzien van eerder verschenen rapporten over arbeidsmigratie is dat het voorliggende rapport zich niet beperkt tot de rol van arbeidsmigranten op de Nederlandse arbeidsmarkt, maar ook de arbeidsmarktparticipatie van alle overige migranten in ogenschouw neemt.

## *Nederlands arbeidsmigratiebeleid niet gericht op bestrijden arbeidstekorten op macroniveau*

In het Nederlandse arbeidsmarktbeleid vormt arbeidsmigratie het sluitstuk van te nemen maatregelen om tekorten te bestrijden. De nadruk ligt op nationale maatregelen zoals het bevorderen van de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt en de verhoging van de arbeidsparticipatie van onbenut binnenlands arbeidsaanbod (vrouwen, allochtonen en ouderen). Vraagsturing staat in het Nederlandse arbeidsmigratiebeleid voorop. Slechts indien een functie niet kan worden vervuld vanuit het binnenlands aanbod of het aanbod uit een ander land binnen de Europese Economische Ruimte, komt een arbeidsmigrant uit een derde land in aanmerking. Bestrijding van arbeidstekorten op macroniveau met behulp van arbeidsmigratie is dus niet aan de orde.

Gezien het voorgaande is terughoudendheid kenmerkend voor toelating van arbeidsmigranten uit derde landen. Slechts voor wat betreft het topsegment van de Nederlandse arbeidsmarkt is gekozen voor een verruiming van de toelatingmogelijkheden. In aanloop naar het Nederlandse Modern Migratiebeleid (herziening regulier vreemdelingenrecht) zijn op dit terrein diverse maatregelen genomen. De Kennismigrantenregeling en de pilot Regeling Hoogopgeleiden zijn hiervan voorbeelden. Met de laatstgenoemde (pilot)regeling is bovendien een concessie gedaan aan het vraaggestuurde karakter van het Nederlandse arbeidsmigratiebeleid.

## *Ongewenste neveneffecten arbeidsmigratie domineren politieke discussie*

Het onderwerp arbeidsmigratie houdt de politieke gemoederen continu bezig. De ongewenste neveneffecten van arbeidsmigratie (zowel vanuit andere EU-landen als derde landen) domineren het politieke debat. De meest prominente onderwerpen van politieke discussie zijn verdringing van het binnenlands arbeidspotentieel, gevolgen voor de sociale zekerheid, integratieproblemen, misstanden ten aanzien van arbeidsmigranten en het gevaar van

braindrain (verlies kenniscapaciteit herkomstlanden). Ten aanzien van de vraagstukken sociale zekerheid en integratie spelen eerdere (negatieve) ervaringen van Nederland met grote arbeidsmigratiegolven een belangrijke rol.

#### *Aandeel derdelanders overstijgt aandeel EU-onderdanen*

Op basis van de beschikbare gegevens lijkt het erop dat het vrij verkeer van werknemers de arbeidsmigratie vanuit overige Europese landen bevordert. Toch ligt het aandeel van derdelanders op de Nederlandse arbeidsmarkt hoger ten opzichte van het aandeel van EU-onderdanen. Mogelijk moet de verklaring hiervoor worden gezocht in het feit dat het cijfermateriaal zich niet beperkt tot de arbeidsparticipatie van *arbeidsmigranten* uit derde landen. De cijfers geven immers de participatie van *alle* migranten uit derde landen weer. Bovendien kan niet worden uitgesloten dat de economische recessie in dit verband een rol speelt.

#### *Invloed crisis op arbeidsmigratiestromen*

De beschikbare cijfers tonen een verschuiving tussen de verschillende vormen van arbeidsmigratie aan. Waar het aantal verblijfsvergunningen voor arbeid in loondienst afnam, steeg het aantal verblijfsvergunningen voor het verrichten van werkzaamheden als zelfstandig ondernemer. Mogelijke verklaringen voor de afname van vergunningen voor arbeid in loondienst zijn het vervallen van de overgangsregeling voor de Midden- en Oosteuropese landen (MOE-landen), de invoering van de kennismigrantenregeling en de economische recessie. Voor de (aanvankelijke) stijging van vergunningen voor zelfstandig ondernemers is allereerst de toetreding van Bulgarije en Roemenie tot de Europese Unie mogelijk bepalend. Gezien de voor beide nationaliteiten toegepaste overgangsregeling is het niet ondenkbaar dat de voor zelfstandig ondernemers geldende vrijheid op de Nederlandse arbeidsmarkt een rol speelt bij hun keuze voor vestiging. De aansluitende daling van het aantal vergunningen voor zelfstandigen is mogelijk een gevolg van de recessie.

Ook het aantal toegelaten kennismigranten vertoont een forse groei tot en met 2008, waarna in 2009 een daling inzet. Ook hiervoor vormt de economische recessie een mogelijke verklaring.

#### *Aanvullende rol tijdelijke arbeidsmigratie in strijd tegen arbeidstekorten*

Het aantal moeilijk of niet vervulbare vacatures vertoonde in 2008 een recordhoogte. Onder invloed van de crisis is dit aantal in 2009 gehalveerd. De eerste signalen van oplopende aantallen zijn echter al weer zichtbaar. De komende periode zullen vooral de gezondheidszorg, het onderwijs, technische en industriële beroepen te maken krijgen met oplopende tekorten. Het gaat hierbij voornamelijk om lagere functies.

Voor 2015 verwacht de Adviescommissie Arbeidsparticipatie voor Nederland een tekort van 375.000 arbeidskrachten, oplopend tot mogelijk 700.000 in 2040. Volgens de Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ) zal het toenemende arbeidsaanbod vanuit de EU niet voldoende zijn om dit tekort op te vangen. In dit verband ziet de ACVZ een aanvullende rol weggelegd voor - tijdelijke - arbeidsmigratie. Het kabinetsstandpunt hieromtrent is echter nog niet bekend.

In het verleden experimenteerde Nederland in de zorgsector met circulaire migratie uit derde landen. Deze experimenten verliepen weinig succesvol. In het kader van ontwikkelingssamenwerking loopt sinds 1 december 2009 een nieuw pilotproject 'circulaire migratie'. In deze pilot zullen arbeidskrachten uit Zuid-Afrika en Indonesië tijdelijke arbeid verrichten in sectoren waarin sprake is van arbeidstekorten (industriële beroepen en logistiek). De geplande einddatum is 30 november 2012.

#### *Slotbeschouwing*

Verschillende factoren bemoeilijken de beantwoording van de vraag in hoeverre het Nederlandse arbeidsmigratiebeleid succesvol is in de strijd tegen arbeidstekorten. Allereerst kent Nederland een reactief en vraaggestuurd beleid dat niet is gericht op het bestrijden van arbeidstekorten op macroniveau. Ten tweede vertroebelen de gevolgen van de economische crisis enigszins het beeld van de wederzijdse samenhang tussen het aantal moeilijk vervulbare tekorten en arbeidsmigratie.

De huidige rol van arbeidsmigratie in de aanpak van de Nederlandse arbeidsmarktproblematiek is marginaal. Hoe deze rol er in de ( nabije) toekomst zal uitzien, hangt af van de uitkomsten van de pilot circulaire migratie en de standpuntbepaling van het (nieuwe) Nederlandse kabinet ten aanzien van het advies van de ACVZ.

# Inhoudsopgave

<b>Managementsamenvatting</b> .....	<b>2</b>
<b>Woord vooraf</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>6</b>
1.1 Aanleiding en kader onderzoek.....	6
1.2 Aard en doelstellingen onderzoek.....	7
1.3 Onderzoeksmethodologie .....	7
1.4 Begripsbepaling.....	8
<b>2 Visie en beleid economische migratie in Nederland</b> .....	<b>10</b>
2.1 Nationale visie en beleid.....	10
2.1.1 Inleiding .....	10
2.1.2 De uitdagingen in het Nederlandse arbeidsmarktbeleid.....	11
2.1.3 De Nederlandse visie op arbeidsmigratie .....	13
2.2 Het juridisch kader voor arbeidsmigratie.....	15
2.2.1. Inleiding .....	15
2.2.2 Arbeid in loondienst en zelfstandig ondernemerschap.....	15
2.2.3 Kennismigranten .....	18
2.2.4 Pilot Regeling Hoogopgeleiden.....	19
2.2.5 Wetenschappelijk onderzoekers .....	19
2.2.6 Overige migranten op de Nederlandse arbeidsmarkt.....	20
2.2.7 Modern Migratiebeleid.....	21
2.3 Politiek debat en betrokkenheid stakeholders .....	22
2.3.1. Inleiding .....	22
2.3.2 Verdringing arbeidspotentieel .....	23
2.3.3 Gevolgen voor de sociale zekerheid .....	23
2.3.4 Integratieproblematiek .....	24
2.3.5 Misstanden ten aanzien van arbeidsmigranten .....	25
2.3.6 Brain drain en circulaire migratie.....	25
2.3.7 Betrokkenheid stakeholders .....	26
<b>3 Uitvoering arbeidsmigratiebeleid in Nederland</b> .....	<b>28</b>
3.1 Uitvoering beleid.....	28
3.2 Statistieken en trends .....	29
3.2.1 Huidige situatie.....	31
3.2.2 Toekomstige situatie.....	42
3.2.3 Analyse van trends en relevante ontwikkelingen .....	50
<b>4 Samenwerking met derde landen</b> .....	<b>52</b>
4.1 Ervaringen met arbeidsmigratie in de zorgsector.....	52
4.2 Samenwerking Zuid-Afrika en Indonesië .....	53
<b>5 Slotbeschouwing</b> .....	<b>54</b>
<b>Bibliografie</b> .....	<b>56</b>
<b>Bijlagen</b> .....	<b>58</b>

## Woord vooraf

De laatste jaren staat arbeidsmigratie (weer) hoog op de nationale en internationale agenda. Dat Europa te maken krijgt met een vergrijzende bevolking en een krimpende beroepsbevolking staat vast. De vraag is nu hoe Europa en Nederland in het bijzonder de vraag naar arbeid op kunnen lossen. Mede daardoor ging al een groot aantal onderzoeks- en adviesrapporten over dit onderwerp vooraf aan het voorliggende rapport.

Het was een grote uitdaging om de rol van (arbeids)migratie in het tegengaan van het arbeidstekort weer te geven. De weerslag van de economische crisis op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maakte het minder eenvoudig om mogelijke verklaringen tussen arbeidsmarkt en migratie van voor de crisis te gebruiken. Het voorliggende onderzoeksrapport geeft een inventarisatie van wat er in Nederland aanwezig is aan (nog te nemen) maatregelen tegen het kwantitatieve dan wel kwalitatieve arbeidstekort en het huidige politieke debat hierover. Daarbij beperkt het onderzoek zich niet tot een specifieke groep migranten of een bepaald segment van de arbeidsmarkt.

Dit rapport is opgesteld door Viola Schouten en Santhusia Alisentono. De redactie lag in handen van Hans Lemmens. Zonder hun onuitputtelijke vragen en doorberedeningen kon dit eindresultaat niet worden bereikt. Het onderwerp van tekorten op de arbeidsmarkt en (arbeids)migratie raakt een relatief groot aantal spelers (ministeries, vakbonden, uitvoeringsorganisaties, e.d.) in Nederland. Om een compleet beeld te geven van de Nederlandse context hebben deze spelers vanuit hun deskundigheid bijgedragen aan de totstandkoming van dit rapport. Veel dank is verschuldigd aan de volgende experts die dit rapport in een van de conceptversies hebben becommentarieerd: Caroline Rietbergen (FNV), Cor Kragt (CBS), Edi Huster (Ministerie van Economische Zaken), Gerdien Waterman (IND), Gine Terpstra (Ministerie van Buitenlandse Zaken), Han Nicolaas (CBS), Ivo Gorrissen (CBS), Jan Verboom (Ministerie van Justitie), Kees Terwan (ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), Liesbeth van Amersfoort (UWV-Werkbedrijf), Maarten Vleugel (IND), Rien Smit (FME-CWM), Sip Nieuwsma (VNO-NCW), Thomas Claessens (IND), en Vanessa Monfils (ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Zij hebben met hun visies en inzichten dit rapport gecompleteerd en de benodigde nuancerings toegevoegd. Het merendeel van het cijfermateriaal is te danken aan het CBS en UWVWerkbedrijf die voor dit rapport maatwerk hebben geleverd.

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding en kader onderzoek

Binnen de EU is al jarenlang een discussie gaande over de (te verwachten) problematiek op de arbeidsmarkt als gevolg van de zogenoemde 'vergrijzing' en de daarmee gepaard gaande daling van de beroepsbevolking. In 2007 verrichtte het Europees Migratienetwerk (EMN) een onderzoek naar de toegangs- en toelatingsvoorwaarden voor hooggekwalificeerde derdelanders.<sup>1</sup> De onderzoekers spraken de verwachting uit dat het aandeel van burgers van de Europese Unie (EU) in de beroepsbevolking daalt van 67,2% in 2004 naar 56,7% in 2050. Immigratie wordt daarbij genoemd als een van de mogelijke antwoorden op deze (verwachte) wijziging in de beroepsbevolking. Een terugkerend thema in de discussie is de vraag of (tijdelijke) arbeidsmigratie vanuit derde landen een oplossing kan bieden voor deze problematiek.

Diverse factoren beïnvloeden de samenstelling van de beroepsbevolking en de migratiestromen. Deze factoren kunnen een tijdelijk karakter hebben, zoals de wereldwijde economische recessie. Andere factoren, zoals vergrijzing en ontgroening, hebben een meer structurele aard. Ook politieke ontwikkelingen op nationaal en internationaal niveau zijn van invloed. Een voorbeeld hiervan is het *Europese Pact inzake Immigratie en Asiel*.<sup>2</sup> Dit pact bevat als een van de vijf doelstellingen het organiseren van legale migratie naargelang de prioriteiten, behoeften en opvangcapaciteit van elke lidstaat, en het bevorderen van integratie. Een ander voorbeeld is het onlangs aangenomen *Stockholmprogramma*.<sup>3</sup> Het Stockholmprogramma bevat diverse uitgangspunten van de EU op het gebied van de vrijheid van de burger, veiligheid, justitie, asiel en immigratie voor de komende vijf jaar. Relevant in het licht van de voorliggende studie is het voornemen om de immigratie naar Europa beter af te stemmen op de behoeften van de Europese arbeidsmarkt. Het doel daarbij is om een gemeenschappelijk migratiebeleid te ontwikkelen op basis van vraag en aanbod op de verschillende arbeidsmarkten in de EU.

Naar verwachting leiden de voorgaande ontwikkelingen tot een nog intensievere samenwerking tussen de EU en derde landen op het gebied van migratiebeheersing. Daarnaast zijn diverse recente richtlijnen van de Europese Raad, zoals de richtlijn met betrekking tot de 'Blue Card'<sup>4</sup>, mogelijk van invloed op de migratiestromen naar Nederland (en de overige lidstaten).

Met het oog op het voorgaande voeren alle lidstaten samen een EU-brede studie uit naar de wijze waarop zij tot nog toe arbeidsmigratie inzetten in de aanpak van knelpunten op de arbeidsmarkt en de resultaten daarvan. Dit rapport is geschreven in opdracht van het EMN in het kader van het EMN Work Programme 2010. Het EMN is opgezet bij Raadsbesluit 2008/381/EG van 14 mei 2008 en wordt financieel ondersteund door de Europese Commissie. Het netwerk bestaat naast de Commissie uit door de lidstaten aangewezen nationale contactpunten. Het EMN verzamelt en analyseert informatie over migratie en asiel (onder andere door te verwijzen naar maatschappelijke debatten, wetenschappelijk onderzoek, statistieken, beleid en jurisprudentie). Ieder nationaal contactpunt van het EMN stelt in dit kader een nationaal rapport op, gebaseerd op de meest recente gegevens. Als nationaal contactpunt voor het EMN in Nederland is het Informatie- en Analysecentrum van de Immigratie- en Naturalisatiedienst

---

<sup>1</sup> Conditions of Entry and Residence of Third Country Highly-Skilled Workers in the EU, European Migration Network, 2007.

<sup>2</sup> Dit pact, dat is aangenomen tijdens de Europese Raad van 15-16 oktober 2008, betreft de harmonisatie van het asiel- en migratiebeleid van de Lidstaten van de EU.

<sup>3</sup> Het Stockholmprogramma is het derde Meerjarenprogramma voor Justitie en Binnenlandse Zaken 2010-2014. Dit programma volgt het zogeheten Haagse Programma op dat in 2009 is afgelopen.

<sup>4</sup> De Blue Card is op 25 mei 2009 geïntroduceerd in Richtlijn 2009/50/EG en kan worden aangeduid als een werkvergunning voor toptalent uit derde landen. Afhankelijk van de wijze van implementatie van de Richtlijn mag een houder van deze Blue Card gedurende de eerste twee jaar slechts kenniswerk verrichten. Ook kan een lidstaat besluiten om een arbeidsmarkttoets te verrichten. Het is op dit moment onbekend of Nederland dergelijke bepalingen gaat overnemen. Voor 19 juni 2011 dient de implementatie van de Richtlijn een feit te zijn.



(INDIAC) verantwoordelijk voor het Nederlandse rapport. Dit rapport en de rapporten uitgebracht door de overige lidstaten worden gecompriëerd tot een syntheserapport.

## 1.2 Aard en doelstellingen onderzoek

Een van de doelstellingen van het EU-brede onderzoek is het verkrijgen van inzicht in (nationale) strategieën van de verschillende lidstaten voor het vervullen van de arbeidsmarktbehoeften door middel van (arbeids)migratie. Daarnaast beoogt het onderzoek in beeld te brengen wat de (bereikte) effectiviteit van deze strategieën is (inclusief samenwerking met derde landen) en welke de meest beproefde methoden zijn. Tot slot gaat het onderzoek in op de invloed van de economische neergang en het aansluitende herstel op de verschillende strategieën. Daarbij wordt vooral gedoeld op (toekomstige) aanpassingen in de verschillende strategieën.

In tegenstelling tot het hierboven genoemde EMN-rapport van 2007 zal het voorliggende rapport zich niet beperken tot de behoefte aan *hooggekwalificeerde* derdelanders. Centraal in dit rapport staat de rol van *alle groepen* migranten bij de vervulling van tekorten en behoeften in *alle lagen* van de arbeidsmarkt.

De studie richt zich op immigratie van derdelanders. Daarnaast wordt aandacht besteed aan de invloed van intra-EU mobiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt, gezien de (Nederlandse) politieke agendering hiervan.

Het onderzoeksrapport heeft verschillende doelgroepen: ten eerste ministers, beleidsadviseurs en beleidsmedewerkers op zowel nationaal als internationaal (EU-)niveau, die zich bezighouden met economische migratie. Daarnaast kunnen ook Non-Gouvernementele Organisaties (NGO's) en academische onderzoekers profijt hebben van de studie. Tot slot is deze studie bedoeld voor een ieder die is geïnteresseerd in het beleid rondom economische migratie.

## 1.3 Onderzoeksmethodologie

Het rapport baseert zich voornamelijk op literatuuronderzoek. De geraadpleegde literatuur bestaat grotendeels uit onderzoeksrapporten, parlementaire stukken en beleidsdocumenten. Zowel nationale als internationale bronnen zijn daarbij geraadpleegd. Aan het einde van dit rapport is een overzicht van alle geraadpleegde bronnen opgenomen. Over het algemeen zijn dit bronnen van de afgelopen vijf jaar, maar waar relevant zijn ook oudere bronnen meegenomen in de studie.

De onderhavige studie betreft een onderwerp waarover diverse instanties en organisaties al hun licht hebben laten schijnen. Op nationaal vlak wordt daarbij gedoeld op onder andere de Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ), de Sociaal-Economische Raad (SER), het Centraal Planbureau (CPB) en het Nederlands nationaal contactpunt van het EMN (NL EMN NCP). Hun producten richten zich doorgaans op een deelaspect van (arbeids)migratie, bijvoorbeeld door afbakening naar een bepaald segment van de arbeidsmarkt. Ook beperken sommige bestaande rapporten zich tot de groep migranten die zich puur met het oogmerk van het verrichten van arbeid in Nederland vestigen. Het voorliggende rapport beoogt echter een overzicht te geven van de rol van migratie in *alle* segmenten van de arbeidsmarkt waarbij ook *alle* groepen migranten worden betrokken.

Als startpunt van het verzamelen van het benodigde bronmateriaal heeft het NL EMN NCP een expertmeeting georganiseerd. Op deze bijeenkomst waren vertegenwoordigers aanwezig van diverse belangrijke organisaties die zich vanuit hun verschillende takenpakketten bezighouden met het onderwerp arbeidsmigratie. Het doel van deze bijeenkomst was het verkrijgen van input voor de vervaardiging van het rapport. De meerwaarde van deze input is dat de hiervoor bedoelde stakeholders beschikken over (actuele) informatie die (nog) niet in publicaties is terug te vinden.

Bij de weergave van kwantitatieve data en trends is gebruikgemaakt van een secundaire analyse. Niet alle kwantitatieve data zoals benodigd volgens de specificaties zijn voorhanden. Om een zo goed mogelijk beeld te geven van de Nederlandse context is uit diverse bronnen geput. De cijfermatige informatie in dit rapport is

afkomstig van diverse partijen, namelijk het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en het Informatie- en Analyse Centrum van de IND (INDIAC). Aan de vereisten uit de onderzoeksspecificatie is niet helemaal tegemoet gekomen. De CBS-gegevens, bijvoorbeeld, zijn gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking (EBB). De EBB is een 0,8% steekproef onder personen van 15 jaar en ouder die in Nederland wonen.<sup>5</sup> Deze steekproef is vervolgens opgehoogd naar representatieve cijfers voor heel Nederland. Op het gewenste detailniveau kon daardoor niet altijd worden gerapporteerd. Met de kwantitatieve data die wel aanwezig zijn, schetst dit rapport een goed beeld van de omvang en de rol van (arbeids)migranten op de Nederlandse arbeidsmarkt.

## 1.4 Begripsbepaling

De in het voorliggende rapport gebezigde terminologie sluit zoveel mogelijk aan bij de terminologie van de EMN Glossary. De termen en definities in deze door het EMN ontwikkelde verklarende woordenlijst hebben onder andere als doel om de vergelijkbaarheid van de tussen de EU-lidstaten uitgewisselde informatie te vergroten.<sup>6</sup> Ter vereenvoudiging van de vergelijkbaarheid van de door alle lidstaten te vervaardigen nationale rapporten worden grofweg de volgende categorieën (arbeids)migranten onderscheiden:

- a. Hooggekwalificeerd
- b. Gekwalificeerd
- c. Laaggekwalificeerd
- d. Wetenschappelijk onderzoekers
- e. Seizoensarbeiders

### *Ad a Hooggekwalificeerd*

Deze term is afgeleid van artikel 2(b) van Richtlijn 2009/50/EG van de Raad van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan. In de Europese context wordt met deze benaming bedoeld op werknemers die in een van de lidstaten van de EU in loondienst werkzaam zijn. Zij genieten in de betrokken lidstaat als werknemer, ongeacht de juridische verhouding, bescherming uit hoofde van de nationale arbeidswetgeving en/of van de nationale praktijk voor het tegen betaling verrichten van reële en daadwerkelijke arbeid voor of onder leiding van iemand anders. Ook beschikken zij over de benodigde adequate en bijzondere vaardigheden, die blijken uit hogere beroepskwalificaties.

Volgens de internationale beroepenclassificatie van de International Labour Organisation (ILO), ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations 1988) gaat het daarbij om personen die kunnen worden gerekend tot de volgende beroepsgroepen:

Beroepsgroep 1	hogere kaderleden, bedrijfsleiders e.d.
Beroepsgroep 2	specialisten in wetenschappelijke beroepen
Beroepsgroep 3	tussenkader en technici in wetenschappelijke beroepen. Bij migranten betreft het dan bijvoorbeeld een manager of technicus die actief is op de interne arbeidsmarkt van transnationale corporaties en internationale organisaties, of die via de internationale arbeidsmarkt een functie zoekt.

<sup>5</sup> Personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (institutionele bevolking) zijn hiervan uitgezonderd.

<sup>6</sup> Deze glossary kan worden gevonden op <http://emn.sarenet.es/Downloads/prepareShowFiles.do?directoryID=117>

#### *Ad b Gekwalificeerd*

Onder deze categorie worden de beroepsgroepen 4 tot en met 8 van de ISCO-88 beroepenclassificatie gerekend. Het betreft de volgende groepen:

Beroepsgroep 4	Administratief personeel
Beroepsgroep 5	Dienstverleners en personeel in de verkoopbranche
Beroepsgroep 6	Gekwalificeerde arbeiders in de agricultuur en visserij
Beroepsgroep 7	Vakarbeiders
Beroepsgroep 8	Fabrieksarbeiders; bedieners van installaties, machines en assemblage

#### *Ad c Laaggekwalificeerd*

Hiermee worden bedoeld de arbeiders die vallen in beroepsgroep 9 van de ISCO-88 beroepenclassificatie. Het betreft laag- of ongeschoolde arbeiders.

#### *Ad d Wetenschappelijk onderzoekers*

Deze term is afgeleid van Richtlijn 2005/71/EG en wordt daarin gebruikt ter aanduiding van een onderdaan van een derde land die houder is van een passend diploma van hoger onderwijs dat toegang geeft tot doctoraatsprogramma's. Het gaat daarbij om een onderdaan van een derde land die is geselecteerd door een onderzoeksinstituut voor het uitvoeren van een onderzoeksproject waarvoor normaliter de hiervoor bedoelde opleidingsgraad is vereist. Volgens de ISCO 88 beroepenclassificatie gaat het bij wetenschappelijk onderzoekers om beroepsgroep 2, specialisten in wetenschappelijke beroepen, en beroepsgroep 1237, Research and Development Department Managers.

Ter voorkoming van onduidelijkheid wordt benadrukt dat de categorie 'wetenschappelijk onderzoekers' in de voorliggende studie een op zich zelf staande categorie is. Dat betekent dat de voor deze studie verzamelde cijfers onderscheid maken tussen deze categorie en de overige soorten wetenschappelijk specialisten in beroepsgroep 2, zoals genoemd onder a (hooggekwalificeerd).

#### *Ad e Seizoensarbeiders*

Deze term is afgeleid van de Resolutie van de Europese Raad van 20 juni 1994 inzake de beperking van de toelating van onderdanen van derde landen tot het grondgebied van de Lidstaten met het oog op tewerkstelling. De term verwijst naar een arbeider die een ingezetene is van een niet EU-land en die is aangenomen voor seizoensafhankelijke arbeid op het grondgebied van een van de EU-lidstaten op basis van een contract voor het verrichten van vastgestelde werkzaamheden gedurende een vastgestelde periode. Voor deze categorie is geen ILO-ISCO-classificatie beschikbaar.

## 2 Visie en beleid economische migratie in Nederland

Sinds het eind van de jaren negentig is de discussie over de beleidsvorming ten aanzien van de Nederlandse arbeidsmarkt volop aan de gang. Grotendeels behelst deze discussie interne beleidsvraagstukken zoals de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd en de vergroting van de arbeidsparticipatie. Arbeidsmigratie als beleidsinstrument voor de Nederlandse arbeidsmarktproblematiek wordt beschouwd als sluitstuk van te nemen maatregelen. Dit hoofdstuk gaat in op de Nederlandse visie op arbeidsmigratie als een van de sturingsinstrumenten voor de arbeidsmarkt.

### 2.1 Nationale visie en beleid

#### 2.1.1 Inleiding

De vorming van de Nederlandse visie op het arbeidsmigratiebeleid wordt gevoed door diverse nationale en internationale (Europese) ontwikkelingen. Toen de Europese Raad in maart 2000 te Lissabon besloot dat de EU zou streven naar de status van de meest dynamische kenniseconomie ter wereld in 2010 (Lissabonstrategie), nam het toenmalige Nederlandse kabinet zich voor om op dit terrein tot de koplopers binnen Europa te behoren. Het groenboek van de Europese Commissie over het beheer van arbeidsmigratie<sup>7</sup> en het daaruit voortgevloeide beleidsplan voor legale migratie<sup>8</sup> versterkten deze Nederlandse ambitie. Ook kan Nederland zich (grotendeels) vinden in de nieuwe langetermijnstrategie van de EU (de EU 2020-strategie).<sup>9</sup>

In het licht van de Nederlandse ambitie onderwierp het kabinet het nationale arbeidsmigratiebeleid aan een kritische blik. Een belangrijke ontwikkeling is de omslag in het gevoerde beleid, waarbij toelating van (hoog)gekwalificeerde migranten die bijdragen aan de kenniseconomie eenvoudig en snel plaatsvindt. Het toelatingsbeleid voor laaggekwalificeerde migranten heeft nog steeds een terughoudend karakter.

Mede als gevolg van de hiervoor genoemde veranderde opvattingen ten aanzien van het arbeidsmigratiebeleid bevindt het gehele Nederlandse (reguliere) migratiebeleid zich momenteel in een stadium van modernisering (Modern Migratiebeleid). Ook overige nationale ontwikkelingen op het vlak van het reguliere toelatingsbeleid (gezinshereniging en gezinsvorming) leidden tot het besef van de noodzaak tot heroverweging van het reguliere toelatingsbeleid. Een rapportage van de Algemene Rekenkamer (ARK) van september 2005 over de reguliere toelatingsprocedures bij de IND versterkte dit besef.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Groenboek over het beheer van de economische migratie: een EU-aanpak, 11 januari 2005, COM (2004) 811 definitief. Het groenboek beoogde het op gang brengen van een diepgaand debat over de meest aangewezen vorm voor communautaire regels voor de toelating van economische migranten (uit derde landen) en over de toegevoegde waarde van een gemeenschappelijk kader als hiervoor bedoeld.

<sup>8</sup> Mededeling van de Commissie: Beleidsplan legale migratie, 21 december 2005, COM (2005) 669 definitief. Het beleidsplan bevat een scala aan voorstellen voor migratie voor de periode 2006-2009. Verder kondigt het plan een viertal richtlijnen aan voor specifieke groepen migranten (kennismigranten, seizoensarbeiders, intra-corporate transferees en betaalde trainees). Centraal daarbij staan de rechten van migranten.

<sup>9</sup> Deze strategie, die in maart 2010 tijdens de Europese top is gepresenteerd, kent net als de Lissabonstrategie een looptijd van tien jaar. In tegenstelling tot de Lissabonstrategie heeft de EU 2020-strategie een beperkt aantal kerndoelen die onderling met elkaar samenhangen. Deze zijn achtereenvolgens meer onderzoek en ontwikkeling, meer werkgelegenheid, een groene economische groei, het bevorderen van sociale insluiting en het verhogen van het onderwijsniveau. Nederland heeft positief gereageerd op de presentatie van de nieuwe strategie. Met name de nadruk op groei en werkgelegenheid, met een centrale plaats voor sociaal- en duurzaamheidsbeleid, is verwelkomd.

<sup>10</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2004-2005, 30 240, nrs 1-2. Op verzoek van de toenmalige Minister van Vreemdelingenzaken en Integratie kwam dit onderzoeksrapport tot stand. Het onderzoek richt zich op het primaire proces van de IND, toegespitst op de reguliere toelating (niet zijnde asiel).

## 2.1.2 De uitdagingen in het Nederlandse arbeidsmarktbeleid

De wereldwijde crisis liet ook Nederland niet onberoerd. De reactie van Nederland op de crisis kan echter worden gekwalificeerd als gematigd. Een van de gebieden waarop dit blijkt is het werkloosheidspercentage. In het derde kwartaal van 2008 bedroeg dit percentage 3,7% (285.000 personen) tegen 5% (394.000 personen) een jaar later. Vooral jongeren en niet-westerse allochtonen behoren tot de getroffen categorieën.<sup>11</sup> Hoewel het tij zich enigszins lijkt te keren, bereikt volgens het Centraal Planbureau (CPB) de werkloosheid dit jaar een hoogtepunt en stabiliseert zich daarna. De gematigde reactie van Nederland is toe te schrijven aan een aantal factoren. Ten eerste daalde het arbeidsaanbod, vooral onder jongeren die vanwege de crisis besloten door te studeren. Aan de andere kant hielden diverse bedrijven uit angst voor personeelstekorten na de crisis hun personeel tegen de trend in vast (labour hoarding). Ook het toegenomen aantal zelfstandig ondernemers kan hebben bijgedragen aan de gematigde ontwikkeling van de werkloosheid.<sup>12</sup>

De Nederlandse overheid nam diverse maatregelen om de gevolgen van de crisis zo veel mogelijk te beperken. Naast ingrijpende maatregelen voor het financiële systeem besloot de regering tot de bijzondere werktijdverkorting (wtv), opgevolgd door de regeling met betrekking tot een gedeeltelijke uitkering krachtens de Werkloosheidswet (deeltijd-WW)<sup>13</sup>, een extra stimuleringspakket van bijna zes miljard euro en het maken van afspraken over de aanpak van het herstel van de overheidsfinanciën. Veel mensen konden op deze manier ondanks de crisis behouden blijven voor hun werkgever.<sup>14</sup>

Op het terrein van arbeidsmigratie zijn geen maatregelen genomen die verband houden met de crisis. De lopende kabinetsvoorstellen in het kader van het Modern Migratiebeleid (zie paragraaf 2.1.3.) vormden de concrete aanleiding voor een voorstel tot herziening van de Wet Arbeid Vreemdelingen (Wav).<sup>15</sup> Ook diende het kabinet een voorstel voor verkorting van de wachttijd voor seizoenarbeiders in. Momenteel mogen seizoenarbeiders gedurende 28 weken direct voorafgaande aan de afgifte van een tewerkstellingsvergunning (twv) niet hebben beschikt over een verblijfsvergunning voor het verrichten van arbeid. De wijziging ziet op de verkorting van de genoemde 28 weken tot 14 weken. Met deze wijziging komt het kabinet tegemoet aan de behoefte van de land- en tuinbouwsector om (voormalige) werknemers in een bepaald seizoen of periode sneller opnieuw in dienst te nemen.<sup>16</sup>

Langzamerhand lijkt de Nederlandse economie uit het dal te klimmen, zo stelt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) namens het kabinet in een brief aan de Tweede Kamer in maart 2010. Gezien de afhankelijkheid van de ontwikkelingen van de wereldeconomie is het naar zijn mening echter nog te vroeg om van een weg naar (volledig) herstel te spreken. Bovendien worden bepaalde sectoren zoals de (scheeps)bouw en bouwaanpalende sectoren (bijvoorbeeld hout- en bouwmaterialenindustrie) pas in dit stadium van de crisis

<sup>11</sup> Brief van de minister van SZW aan de Tweede Kamer, Arbeidsmarkt in crisis, 8 december 2009.

<sup>12</sup> Bedrijven die door buitengewone omstandigheden tijdelijk minder werk hebben kunnen voor hun personeel werktijdverkorting (WTV) aanvragen. Normaal gesproken gaat het om omstandigheden als brand of een overstroming. In 2008 besloot de minister van SZW om de bestaande WTV-regeling open te stellen voor bedrijven die door de crisis te maken kregen met een aanzienlijke vraagvermindering. De niet-gewerkte uren van werknemers werden gecompenseerd door een gedeeltelijke uitkering krachtens de WW. De tijdelijke openstelling van de WTV-regeling had tot doel om overreacties op de arbeidsmarkt (massa-ontslagen) te voorkomen. In 2009 volgde de regeling voor deeltijd-WW de WTV-regeling op. De regeling voor deeltijd-WW maakt het mogelijk om personeel gedeeltelijk te ontslaan. Voor een resterend aantal uren blijft het personeel in dienst bij hun werkgever. Ook hier compenseert de WW het inkomensverlies van de werknemers. Er is sprake van enkele verschillen tussen beide regelingen. Voor gebruikmaking van de deeltijd-WW hoeft de onderneming bijvoorbeeld geen omzetverlies aan te tonen. Een ander verschil is dat de WTV-regeling geen (nadelige) invloed had op de opbouw van WW-rechten van werknemers in het geval zij onverhoopt alsnog werden ontslagen, daar waar de periode van ontvangst van een gedeeltelijke WW-uitkering in het kader van de deeltijd-WW gevolgen had voor een uitkering na een eventueel geheel ontslag.

<sup>13</sup> Zie noot 12.

<sup>14</sup> Zie noot 12.

<sup>15</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 32 144, nr. 1. Naast de kabinetsvoorstellen in het kader van Modern Migratiebeleid leidden ook ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt en in bedrijven en de leerpunten die voortkomen uit de uitvoering van de Wav door UWV en de handhaving door de Arbeidsinspectie tot de herziening van de Wav.

<sup>16</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 32 287, nrs. 3 en 5.

geconfronteerd met de gevolgen daarvan.<sup>17</sup> Dat neemt niet weg dat Nederland zich volgens de minister in een nieuwe fase van de crisis bevindt die om toegespitste maatregelen vraagt. De ad hoc maatregelen ter demping van de gevolgen van de kredietcrisis kunnen immers niet de aandacht afleiden van de structurele knelpunten. Naast de gevolgen van de mondiale crisis vormen ook de toenemende vergrijzing, ontgroening en een structurele wijziging van de economie en arbeidsmarkt als gevolg van de internationale concurrentie lange termijn-uitdagingen waarvoor Nederland zich geplaagd ziet. Kernbegrippen voor het Nederlandse (structurele) arbeidsmarktbeleid zijn in dit verband voor het kabinet de volgende:

- a. mobiliteitsbevordering;
- b. duurzame inzetbaarheid en scholing;
- c. activerende sociale zekerheid.<sup>18</sup>

#### *Ad a Mobiliteitsbevordering*

Naar de mening van het vorige Nederlandse kabinet, Balkenende IV, vraagt de veranderende arbeidsmarkt om flexibel inzetbare werknemers. Op die manier kunnen overschotten op de arbeidsmarkt worden benut voor het opvullen van tekorten. De 'nieuwe werknemer' dient in de visie van het kabinet in staat te zijn om van beroep, werkgever of sector te wisselen als dat nodig is. Het accent verschuift van baanzekerheid (een baan voor het leven) naar werkzekerheid (de zekerheid dat er werk is). De werknemer wordt geacht in zichzelf te investeren en de sociale voorzieningen moeten op de nieuwe situatie worden aangepast. Ter ondersteuning van deze werk-naar-werk-trajecten is in 2009 een aantal mobiliteitscentra opgericht. Deze centra zijn gericht op het bijeenbrengen van het regionale netwerk van werk, scholing en inkomen. Binnen dit netwerk zijn overheid en bedrijfsleven verenigd. Op deze manier kunnen vraag en aanbod van arbeid sneller op elkaar worden afgestemd.<sup>19</sup> De resultaten zijn bemoedigend: vanaf de start op 1 maart 2009 tot en met december 2009 zijn 13.000 met ontslag bedreigde mensen vanuit hun oude baan aan een nieuwe baan geholpen. Daarnaast kregen 95.000 mensen binnen drie maanden na hun ontslag een nieuwe werkplek.<sup>20</sup>

#### *Ad b Duurzame inzetbaarheid en scholing*

Nu nog onbenut arbeidspotentieel (onder andere vrouwen, ouderen en niet-westerse allochtonen) wordt volgens het kabinet in toenemende mate gemobiliseerd tot arbeidsparticipatie. Nederland heeft zich ten doel gesteld om de participatiegraad te verhogen van 70% nu tot 80% in 2016. Participatiebevordering richt zich ook op de huidige beroepsbevolking. Duurzame inzetbaarheid moet volgens het kabinet langer doorwerken en de overgang van (fysiek of psychisch) zwaar werk naar lichter werk mogelijk maken. Scholing is daarbij in de ogen van het kabinet onontbeerlijk. Belangrijk punt voor de toekomst daarbij is het ombuigen van het huidige vrijblijvende karakter van scholing naar een vanzelfsprekend onderdeel van loopbaanvormgeving.

De toename van de vraag naar goed geschoold personeel en de veranderende arbeidsmarktstructuur maken volgens het kabinet scholing bovendien nodig voor het behoud en de bevordering van de Nederlandse kenniseconomie en de daarmee gepaard gaande internationale concurrentiepositie. Onderwijs en arbeidsmarkt moeten daarbij zoveel mogelijk op elkaar afgestemd zijn.

#### *Ad c Activerende sociale zekerheid*

Het huidige sociale zekerheidsstelsel staat ter discussie, zo stelt de minister in zijn brief. Vragen zijn of het huidige stelsel voldoende flexibiliteit en ruimte biedt voor mobiliteit en of er voldoende activerende werking van uit gaat. Versterking van de activerende werking is van belang met het oog op bevordering van de arbeidsparticipatie. In dit licht is een aantal trajecten gestart om de deelname van uitkeringsgerechtigden te bewerkstelligen. Een van de

---

<sup>17</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 29 544, nr. 238.

<sup>18</sup> Zie noot 12.

<sup>19</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 29 544, nr. 238.

<sup>20</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 29 544, nr.

specifieke groepen waarop het regeringsbeleid zich richt zijn de ouderen.<sup>21</sup> Naast verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd ter bevordering van de participatie van ouderen onderzoekt Nederland ook de mogelijkheden tot herziening van het huidige pensioenstelsel, bijvoorbeeld door aanpassing van de pensioenregelingen aan de levensverwachting. Dit brengt een risico voor werknemers met zich mee. Aan de werknemers moet dan wel de mogelijkheid worden geboden om dit risico te compenseren, bijvoorbeeld door de mogelijkheid om langer door te werken.

Een andere in het oog springende categorie zijn de zelfstandig ondernemers. Het vorige kabinet, Balkenende IV, verzocht de SER om advies over de vraag of het stelsel van arbeidsverhoudingen, fiscaliteit en sociale zekerheid nog wel is ingesteld op de toenemende diversiteit aan arbeidsrelaties, in het bijzonder vanwege de toenemende groep zelfstandigen. Ten tijde van de afronding van het voorliggende rapport was dit advies nog niet beschikbaar.

### 2.1.3 De Nederlandse visie op arbeidsmigratie

#### *Arbeidsmigratie als sluitstuk van arbeidsmarktmaatregelen*

De Tijdelijke Commissie Arbeidsparticipatie (de Commissie Bakker) boog zich in 2008 in opdracht van de minister van SZW over de vraag hoe de regering de arbeidsparticipatie in Nederland kan stimuleren.<sup>22</sup> De aanbevelingen van deze commissie zijn vrijwel geheel gericht op nationale arbeidsmarktmaatregelen. De enige uitzondering daarop vormt het pleidooi van de commissie voor een laagdrempelige toelatingsregeling voor kennismigranten. In aanvulling op het rapport van de Commissie Bakker adviseerde de ACVZ in mei 2009 over het nut van tijdelijke arbeidsmigratie als aanvullend instrument in de strijd tegen de (verwachte) arbeidstekorten.<sup>23</sup> Daarbij geeft de ACVZ onder andere de aanbeveling om in 2012 of 2013 een pilot te starten voor 1000 tot 1500 tijdelijke arbeidsmigranten voor een periode van twee of drie jaar. Een kabinetsreactie op het ACVZ-advies is nog niet beschikbaar.<sup>24</sup>

De Nederlandse visie op *kennismigratie* is dat deze vorm van migratie bijdraagt aan de Nederlandse kennissamenleving en de daarmee gepaard gaande internationale concurrentiepositie. Kennismigratie of andere vormen van arbeidsmigratie vormen echter geen oplossing voor demografische problemen als vergrijzing en ontgroening. De oplossingen hiervoor dienen te worden gezocht in het nationale arbeidsmarktbeleid.<sup>25</sup>

Uit het voorgaande volgt dat arbeidsmigratie in het pakket van te nemen maatregelen ten behoeve van een goed functionerende arbeidsmarkt vooralsnog het sluitstuk vormt. Zoals uit de voorgaande paragraaf blijkt richt het Nederlandse arbeidsmarktbeleid zich in eerste instantie op verhoging van de kwaliteit en kwantiteit van de (huidige en toekomstige) Nederlandse beroepsbevolking en het oplossen van tijdelijke knelpunten op de arbeidsmarkt. Hieronder vallen vanzelfsprekend ook de al in Nederland aanwezige legaal, niet tijdelijk verblijvende (reguliere en asiel)migranten.

#### *Vraaggestuurd arbeidsmigratiebeleid*

Het Nederlandse arbeidsmigratiebeleid heeft van oudsher een vraaggestuurd karakter. Ook in het huidige beleid is vraagsturing het leidende beginsel. Met de pilot Regeling Hoogopgeleiden<sup>26</sup> deed de Nederlandse regering een concessie aan het principe van vraagsturing. De pilotregeling houdt in dat onder bepaalde voorwaarden in en

---

<sup>21</sup> De kabinetsnotitie Arbeidsparticipatie ouderen (Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 32 161, nr. 13) beschrijft de knelpunten van ouderen op de arbeidsmarkt en diverse tot dan toe genomen maatregelen.

<sup>22</sup> Naar een toekomst die werkt, Commissie Arbeidsparticipatie, Rotterdam, 16 juni 2008.

<sup>23</sup> Advies 'Tijdelijke arbeidsmigratie 2015-2035', Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, Den Haag, mei 2009.

<sup>24</sup> In het jaarverslag 2009 van de ACVZ (gepubliceerd in 2010) blijkt dat ten tijde van het opstellen van dat jaarverslag nog geen kabinetsreactie was ontvangen. Mogelijk heeft dit te maken met de val van het Nederlandse kabinet in februari jl.

<sup>25</sup> Zie de kabinetsreactie op onder andere het advies van de SER van 16 maart 2007 (Brief van de Minister van SZW, 1 juni 2007, kenmerk AM/AMI/2007/17274).

<sup>26</sup> Deze regeling van december 2008 komt nader aan bod in paragraaf 2.2.4.

buiten Nederland afgestudeerde masterstudenten en promovendi de mogelijkheid krijgen om binnen een bepaalde periode een baan als kennismigrant te vinden dan wel een innovatief bedrijf te starten.

### *Modern Migratiebeleid*

Onder invloed van diverse nationale en internationale ontwikkelingen bleek het huidige Nederlandse (arbeids)migratiebeleid niet meer te voldoen. In 2006 besloot Nederland tot modernisering van het beleid voor migranten die op reguliere (niet zijnde asiel)gronden verblijf in Nederland beogen. In dit Modern Migratiebeleid staat selectiviteit in toelating centraal. Voor migranten aan wie Nederland behoefte heeft wordt de toelating eenvoudiger, sneller en uitnodigend. Het gaat hierbij voornamelijk om hooggekwalificeerde migranten die met hun arbeidsparticipatie de Nederlandse kenniseconomie een kwaliteitsimpuls geven. Voor het midden- en ondersegment van de arbeidsmarkt blijft, net als nu het geval is, selectiviteit gepaard gaan met restrictiviteit. Binnenlands en Europees aanbod genieten de voorkeur boven arbeidsaanbod uit landen buiten de EU (hierna: derde landen).

Vooruitlopend op het Modern Migratiebeleid zijn al enkele beleidsmaatregelen genomen die tot doel hebben de aantrekkelijkheid van Nederland als vestigingsland voor hooggekwalificeerde migranten te vergroten. Voor de totstandkoming van de hierboven genoemde Regeling Hoogopgeleiden van 2008 trad op 1 oktober 2004 de Kennismigrantenregeling in werking.<sup>27</sup> Deze regeling stelt bedrijven in staat om op eenvoudige en vlotte wijze buitenlandse kenniswerkers in dienst te nemen. Vervolgens werd per 1 mei 2006 de zogenoemde Zelfstandigenregeling van kracht. Op basis van een puntensysteem komen sindsdien kennismigranten die een eigen bedrijf willen starten in Nederland, in aanmerking voor toelating. Het puntensysteem richt zich vooral op persoonlijke eigenschappen, het ondernemingsplan en de toegevoegde waarde voor Nederland.<sup>28</sup>

Het voorgaande laat zien dat de liberalisering in het Nederlandse beleid zich beperkt tot hooggekwalificeerde migranten die in loondienst of als zelfstandig ondernemer een positieve bijdrage leveren aan de Nederlandse kenniseconomie en de daarmee gepaard gaande internationale concurrentiepositie. Gezien het omvangrijke laaggekwalificeerde arbeidspotentieel in Nederland en de Europese Unie worden laaggekwalificeerde derdelanders met terughoudendheid toegelaten. Pas als er geen binnenlandse en/of Europese (geschikte) kandidaten zijn voor bepaalde functies in het midden- en ondersegment komt een arbeidsmigrant uit een derde land in aanmerking voor toelating.<sup>29</sup> Arbeidsmigratie volgt volgens het kabinet op deze manier op natuurlijke wijze de fluctuaties van de arbeidsmarkt. Verruiming van deze vorm van arbeidsmigratie is om die reden niet nodig.<sup>30</sup>

Het Modern Migratiebeleid onderscheidt drie vormen van arbeidsmigratie, te weten reguliere arbeidsmigratie, (strikt) tijdelijke arbeidsmigratie en kennis- /talentenmigratie. Met de eerste categorie wordt bedoeld op migratie van arbeiders uit derde landen waarbij een twv nodig is, al dan niet met een arbeidsmarkttoets. Onder de tweede categorie vallen seizoensarbeiders uit derde landen en Europese landen waarvoor nog geen vrij verkeer van arbeid geldt, stagiairs en praktikanten. Tot slot moet bij de derde categorie worden gedacht aan migranten die van de huidige Kennismigrantenregeling, de regeling Hoogopgeleiden en de Blue Card gebruik maken.

Een belangrijke ontwikkeling in het Modern Migratiebeleid ten opzichte van het huidige beleid is de versterking van de positie van de zogenoemde referent. Onder 'referent' wordt verstaan de in Nederland (legaal) verblijvende

---

<sup>27</sup> Deze regeling houdt in dat kenniswerkers zonder tewerkstellingsvergunning in dienst kunnen worden genomen mits zij voldoen aan een minimale salarishnorm. Voor meer informatie over deze regeling wordt verwezen naar paragraaf 2.2.

<sup>28</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2005-2006, 29696, nr. 3. Enige toelichting met betrekking tot het tijdstip van inwerkingtreding is hier geboden. Al sinds jaar en dag verstrekt de Minister van Economische Zaken adviezen aan de Minister van Justitie (en daarmee de IND) over de vraag of met de aanwezigheid van bepaalde zelfstandig ondernemende vreemdelingen (derdelanders) een wezenlijk Nederlands belang wordt gediend. In 2006 introduceerde de Minister van Economische Zaken het puntensysteem als basis voor deze adviezen. De regeling zelf werd op 4 januari 2008 in de staatcourant gepubliceerd. Eerst vanaf dat moment trad de regeling in werking.

<sup>29</sup> In paragraaf 2.2. komt de in dit verband toegepaste arbeidsmarkttoets nader aan de orde.

<sup>30</sup> Zie de kabinetsreactie op onder andere het advies van de SER van 16 maart 2007 (Brief van de Minister van SZW, 1 juni 2007, kenmerk AM/AMI/2007/17274).



natuurlijke persoon of de rechtspersoon (onderneming, stichting, onderzoeksinstelling e.d.) die belang heeft bij de komst van de migrant. In het geval van een arbeidsmigrant is dit veelal de werkgever. De versterking van de positie van de referent brengt naast rechten ook verplichtingen voor de referent met zich mee. Als gevolg hiervan wordt de referent (mede)verantwoordelijk voor de naleving van de wettelijke regels door de vreemdeling en voor diens terugkeer.<sup>31</sup>

### *Circulaire migratie*

Nederland heeft tot nog toe weinig succesvolle ervaringen met circulaire migratie vanuit derde landen. Toch kan naar de mening van de ACVZ tijdelijke (circulaire) migratie een nuttig aanvullend instrument zijn voor het Nederlandse arbeidsmarktbeleid.<sup>32</sup>

Onder invloed van de internationale discussie over integratie van migratie in het ontwikkelingsbeleid ging op 1 december 2009 in Nederland de pilot circulaire migratie van start. De pilot beoogt de toegevoegde waarde van circulaire migratie als ontwikkelingsinstrument in kaart te brengen. Daarnaast wordt de pilot benut om vast te stellen of en zo ja, op welke wijze de terugkeer gewaarborgd kan worden. De migranten die in het kader van de pilot naar Nederland komen, gaan arbeid verrichten in beroepen waarvoor te weinig arbeidsaanbod is. De vaststelling van deze zogenoemde 'tekortberoepen' vindt plaats op basis van analyses van UWV WERKbedrijf en gesprekken met ondernemers en internationale uitzendbureaus.<sup>33</sup> De einddatum van de pilot is 30 november 2012. Hoofdstuk 4 gaat uitgebreider in op de opzet en inhoud van de pilot.

## 2.2 Het juridisch kader voor arbeidsmigratie

### 2.2.1. Inleiding

Met betrekking tot arbeidsmigratie zijn de Vreemdelingenwet 2000 (Vw 2000) en de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) van belang. Beide wetten zijn uitgewerkt in lagere regelgeving. De Vw 2000 is uitgewerkt in achtereenvolgens het Vreemdelingenbesluit (Vb), het Voorschrift Vreemdelingen (VV) en de Vreemdelingencirculaire (Vc). Onder de Wav hangen respectievelijk het Besluit uitvoering Wav, het Delegatie- en uitvoeringsbesluit Wav, de Beleidsregels Boeteoplegging 2008 en het Besluit UWV Beleidsregels uitvoering Wav. Deze wet- en regelgeving vormt het juridisch kader voor arbeidsmigratie. Waar in deze paragraaf wordt gesproken over de Vw 2000 en de Wav wordt het gehele samenstel van wet- en regelgeving bedoeld.

Hierna wordt het juridisch kader toegelicht. Paragraaf 2.2.7 gaat dieper in op het Modern Migratiebeleid dat hierboven al kort ter sprake kwam.

### 2.2.2 Arbeid in loondienst en zelfstandig ondernemerschap

Op het terrein van arbeidsmigratie vertonen de Vw 2000 en de Wav een onderlinge samenhang. De eerstgenoemde wet regelt de voorwaarden voor zowel de toelating tot als het verblijf in Nederland van de vreemdeling, terwijl de tweede wet regels voor de toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt bevat. De hoofdregel van de Wav luidt dat een werkgever een vreemdeling niet in Nederland mag laten werken zonder tewerkstellingsvergunning (twv). Dit instrument stelt Nederland in staat om verdringing van het binnenlandse en Europese arbeidsaanbod<sup>34</sup> te voorkomen. Een door de werkgever ingediende twv-aanvraag wordt getoetst aan 3 hoofdpunten<sup>35</sup>:

---

<sup>31</sup> In paragraaf 2.2.6. komt dit nader aan de orde.

<sup>32</sup> Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ). (2009) *Tijdelijke arbeidsmigratie 2015 – 2035*. Den Haag: ACVZ.

<sup>33</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 30 373, nr. 52 en nr. 54.

<sup>34</sup> Onder Europees arbeidsaanbod wordt verstaan burgers van Europese Economische Ruimte (EER). De EER bestaat uit alle lidstaten van de Europese Unie, Noorwegen, IJsland en Liechtenstein.

<sup>35</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 32 144, nr. 1.

- de aanwezigheid van prioriteitgenietend aanbod (arbeidsmarkttoets) en de wervingsinspanningen van de werkgever;
- marktconforme beloning (en tenminste het wettelijk minimumloon)
- adequate huisvesting.

Alvorens een twv kan worden afgegeven aan een werkgever moet hij aantonen dat hij, ondanks voldoende wervingsinspanningen daartoe, zijn vacatures niet met prioriteit genietend arbeidsaanbod kan invullen. Daarnaast moet de werkgever een salaris betalen dat gebruikelijk is voor de te verrichten werkzaamheden. Dat salaris moet bovendien minimaal gelijk zijn aan het wettelijk minimumloon. Ook is de werkgever verantwoordelijk voor de huisvesting van zijn (toekomstige) buitenlandse werknemers.

Niet alle (arbeids)migranten vallen onder de werking van de Wav. Arbeidsmigranten met de nationaliteit van een van de EER-lidstaten zijn vrij op de Nederlandse arbeidsmarkt, voor zover het vrij verkeer van werknemers op hen van toepassing is. Op dit moment zijn alleen nog personen met de Bulgaarse of Roemeense nationaliteit niet vrij op de Nederlandse arbeidsmarkt. Nederland heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid van een overgangsregime. Op het moment van de besluitvorming hierover was weliswaar nog geen sprake van een economische recessie, maar kondigden de eerste signalen van een veranderende economische situatie zich al aan. De daarmee gepaard gaande onduidelijkheid over het (toekomstige) binnenlands arbeidsaanbod en de verwachte toename van de werkloosheid leidden uiteindelijk tot de kabinetskeuze voor het overgangsregime. Bovendien ging het kabinet ervan uit dat ook de omringende landen de overgangsregeling zouden voortzetten. Volledige openstelling van de grenzen zou volgens het kabinet een aanzuigende werking kunnen hebben.<sup>36</sup> Daarnaast vormden de ervaringen met (Poolse) arbeidsmigranten en de publieke opinie in de samenleving over het volledig vrije verkeer van werknemers voor de nieuwe lidstaten een extra reden voor de keuze voor het overgangsregime. Vooralsnog is het overgangsregime verlengd tot 1 januari 2012.

Voor zover Bulgaren en Roemenen arbeid als *zelfstandige* verrichten, bestaat voor hun (toekomstige) *opdrachtgevers* geen verplichting om een tewerkstellingsvergunning aan te vragen. Bulgaarse en Roemeense zelfstandig ondernemers zijn in die zin vrij op de Nederlandse arbeidsmarkt, voor zover zij daadwerkelijk arbeid als zelfstandige verrichten. Mochten zij in loondienst willen gaan werken, dan geldt het vereiste van de tewerkstellingsvergunning.

De werkzaamheden van arbeidsmigranten uit derde landen worden in dit rapport als volgt onderverdeeld:

1. werkzaamheden in loondienst
2. werkzaamheden als zelfstandige

#### *ad 1 Derdelanders in loondienst*

Toelating van derdelanders voor het verrichten van arbeid in loondienst (niet zijnde kennismigranten) vindt slechts plaats indien met de aanwezigheid van de vreemdeling een wezenlijk Nederlands belang is gediend. De vaststelling hiervan vindt plaats in de eerder genoemde Wav. De verantwoordelijkheid voor de toelating op de Nederlandse arbeidsmarkt op grond van de Wav ligt bij de Minister van SZW. Deze bepaalt of ten behoeve van een derdelander aan diens (toekomstige) werkgever een tewerkstellingsvergunning (hierna: twv) kan worden verleend. Uitgangspunt hierbij is het zogenoemde prioriteit genietend aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt. Hiermee wordt bedoeld dat zoveel mogelijk moet worden voorzien in de behoeften van de arbeidsmarkt door inschakeling van het in Nederland aanwezige dan wel redelijkerwijs te verwachten aanbod, of van het arbeidsaanbod in de EU of de EER voor zover daarop het vrije verkeer van werknemers van toepassing is.

Van de twv-verplichting zijn uitgezonderd derdelanders die beschikken over een verblijfsvergunning voor het verrichten van arbeid als zelfstandige. Overigens is hun toelating ook aan diverse voorwaarden gebonden zoals

<sup>36</sup> Brief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Wonen, Wijken en Integratie, Tweede Kamer, vergaderjaar 2008-2009, 29 407, nr. 98

verderop in dit rapport wordt toegelicht. Bij algemene maatregel van bestuur (amvb) kan bovendien een bepaalde categorie worden aangewezen voor wie geen twv hoeft te worden aangevraagd.<sup>37</sup>

Na 3 jaar verblijf op grond van een voor het verrichten van arbeid afgegeven verblijfsvergunning is de vreemdeling geheel vrij op de arbeidsmarkt. Dat wil zeggen dat na die tijd de werkgever van deze vreemdeling niet (meer) hoeft te beschikken over een twv.

#### *Ad 2 zelfstandig ondernemende derdelanders*

Werkzaamheden anders dan in loondienst kunnen worden onderverdeeld in twee categorieën, namelijk het uitoefenen van een bepaald *beroep* (bijvoorbeeld arts, fysiotherapeut, apotheker, beeldend kunstenaar of sportleraar) en het uitoefenen van een bepaald *bedrijf* (bijvoorbeeld een slagerij, detailhandel of een restaurant). Uitgangspunt is dat verblijf kan worden toegestaan, indien daarmee een wezenlijk Nederlands belang wordt gediend. Dit belang kan gelegen zijn op het terrein van de volksgezondheid, de economie, cultuur of op sociaal-economisch terrein.

Voor de beantwoording van de vraag of met de aanwezigheid van de vreemdeling een wezenlijk Nederlands belang is gediend, zal in vele gevallen het oordeel van andere ministeries van belang zijn. In geval van een kunstenaar zal het advies van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) moeten worden gevraagd, in geval van een sportleraar het advies van de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS). Indien het gaat om het zelfstandig uitoefenen van een beroep of ondernemersactiviteiten zal in de regel advies moeten worden gevraagd aan de Minister van Economische Zaken (EZ). De Minister van EZ heeft een puntensysteem ontwikkeld dat de basis vormt voor zijn advies aan de IND over het wezenlijk Nederlands economisch belang dat met het verblijf van de vreemdeling in Nederland wordt gediend. De drie criteria waarop punten worden verleend zijn achtereenvolgens persoonlijke ervaring, ondernemingsplan en toegevoegde waarde. Voor al deze criteria gezamenlijk kunnen maximaal 300 punten worden behaald, terwijl minimaal 90 punten zijn vereist, met een minimum van 30 punten per criterium.

Voor enkele categorieën vreemdelingen geldt de eis van een wezenlijk Nederlands belang niet. Dit zijn bijvoorbeeld EG-langdurig ingezetenen of vreemdelingen die werkzaam zijn (geweest) op de internationale arbeidsmarkt.<sup>38</sup>

Gezinsvorming en gezinshereniging met werknemers in loondienst of zelfstandig ondernemers uit derdelanden behoren tot de mogelijkheid. Hiervoor geldt het normale beleid dat ook geldt voor alle andere vreemdelingen (niet zijnde EU-onderdanen). Een van de (mogelijke) voorwaarden in dit verband is de plicht te beschikken over een geldige machtiging tot voorlopig verblijf (mvv). Deze plicht geldt niet voor alle derdelanders en hangt af van de nationaliteit van de betrokkene.<sup>39</sup>

Een andere voorwaarde is het middelenvereiste. Ter voorkoming van een beroep op de publieke middelen dient de hoofdpersoon (de arbeidsmigrant) te beschikken over minimaal een bepaald inkomen.

---

<sup>37</sup> Zie artikel 3 Wav.

<sup>38</sup> Zie hoofdstuk B5/ 7.8 en 7.9 Vc.

<sup>39</sup> Een mvv is een visum dat toestemming verleent aan de vreemdeling om Nederland binnen te reizen. De procedure ter verkrijging van dit visum stelt de Nederlandse overheid in de gelegenheid om voorafgaand aan de komst van de vreemdeling te toetsen of deze aan de voorwaarden voldoet voor verblijf onder de door de vreemdeling beoogde beperking. De mvv-plicht geldt niet voor Australiërs, Amerikanen, Canadezen, Japanners, Nieuw-Zeelanders, Zuid-Koreanen of burgers van Monaco en Vaticaanstad. Ook burgers met een EU- of EER-nationaliteit en personen met de Zwitserse nationaliteit zijn vrijgesteld van de mvv-plicht.

De toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt van de gezinsmigrant hangt af van de mate van vrijheid op diezelfde arbeidsmarkt van de hoofdpersoon. Als deze alleen op basis van een door de werkgever aangevraagde twv mag werken, geldt dit ook voor de gezinsmigrant. Als voor de arbeidsmigrant geen beperkingen gelden voor de toegang tot de arbeidsmarkt, gelden deze ook niet voor de gezinsmigrant.<sup>40</sup>

### 2.2.3 Kennismigranten

Per 1 oktober 2004 bestaat de regeling voor kennismigranten. Als kennismigrant worden aangemerkt derdelanders die op jaarbasis een bepaald minimumsalaris (gaan) verdienen.<sup>41</sup> Hetzelfde geldt voor derdelanders die niet langer dan één jaar na het afronden van een hogere beroepsopleiding of een wetenschappelijke studie in Nederland worden tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst of een ambtelijke aanstelling en een bruto jaarloon verdienen dat ten minste gelijk is aan het geldende looncriterium voor afgestudeerde buitenlandse studenten, komen in aanmerking voor verblijf als kennismigrant.<sup>42</sup>

Tevens worden aangemerkt als kennismigrant vreemdelingen die in Nederland worden tewerkgesteld in het kader van het doen van wetenschappelijk onderzoek in dienst van een bekostigde of aangewezen onderwijsinstelling of een van overheidswege direct of indirect, geheel of gedeeltelijk bekostigde of gesubsidieerde onderzoeksinstituten. Dit geldt ook voor vreemdelingen die aan de slag gaan als arts in opleiding tot specialist bij een door de Medisch Specialisten Registratie Commissie, de Sociaal-Geneskundigen Registratie Commissie of de Huisarts en Verpleeghuisarts Registratie Commissie aangewezen opleidingsinstituut. Voor hen geldt geen looncriterium.

Uitgezonderd van verblijf als kennismigrant zijn beroepssporters in het betaalde voetbal, geestelijke voorgangers en godsdienstleraren, en vreemdelingen die werkzaamheden verrichten die geheel of ten dele bestaan uit het verrichten van seksuele handelingen met derden of voor derden.

Aan vreemdelingen die voldoen aan het looncriterium dan wel aan de kwalificatie van wetenschappelijk onderzoeker of arts in opleiding tot specialist kan verblijf als kennismigrant worden toegestaan mits de werkgever bij wie zij in dienst treden is toegelaten tot de kennismigrantenregeling.

De verblijfsvergunning van de kennismigrant kan voor maximaal vijf achtereenvolgende jaren worden verleend.<sup>43</sup>

Ook kennismigranten hebben het recht op gezinsvorming en/of gezinshereniging. Afhankelijk van de nationaliteit dienen deze gezinsleden te beschikken over een mvv.<sup>44</sup> Ongeacht de duur van de verblijfsvergunning van de kennismigrant, krijgt de (huwelijks)partner in eerste instantie een verblijfsvergunning voor de duur van een jaar.<sup>45</sup> Na dat jaar kan de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning voor maximaal vijf jaar worden verlengd.<sup>46</sup>

Daar waar de kennismigrant uitsluitend arbeid als kennismigrant mag verrichten, geldt voor zijn gezinsleden een volledige vrije toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt.

---

<sup>40</sup> Gezinsleden van geestelijk voorgangers, godsdienstleraren en vreemdelingen die werkzaam zijn (geweest) op de Nederlandse mijnbouwinstallaties worden niet toegelaten tot de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn weliswaar in bepaalde gevallen grensoverschrijdende dienstverleners (anders dan EU-onderdanen) vrijgesteld van de twv-plicht, maar hun gezinsleden zijn dat niet.

<sup>41</sup> Voor personen onder de 30 jaar bedraagt dit minimum per 1 januari 2010 €36.801,- en voor personen vanaf 30 jaar € 50.183,-.

<sup>42</sup> Het minimum bedraagt per 1 januari 2010 € 26.376.

<sup>43</sup> Dit is bepaald in artikel 3.4, eerste lid, onder y, van het Vb.

<sup>44</sup> Zie noot 39.

<sup>45</sup> Zie artikel 3.57 Vb.

<sup>46</sup> Zie artikel 3.67, lid 1, onder a, van het Vb.

## 2.2.4 Pilot Regeling Hoogopgeleiden

Bij besluit van 12 december 2008 is de Regeling hoogopgeleiden van kracht geworden. Deze (pilot)regeling biedt vreemdelingen die in Nederland met goed gevolg een masteropleiding of een promotie-onderzoek hebben afgerond, de mogelijkheid om binnen maximaal één jaar een baan als kennismigrant te vinden of een innovatief bedrijf te starten. Gedurende drie jaar na de voltooiing van de masteropleiding of het promotietraject kan de vreemdeling gebruik maken van dit zogenoemde zoekjaar.

De regeling geldt ook voor vreemdelingen die buiten Nederland een masteropleiding of promotietraject hebben voltooid, voor zover de opleiding is opgenomen in de top-150 van de in 2007 gepubliceerde lijsten van de 'Times Higher Education Supplement' of de 'Jiao Tong Shanghai University'.

Om in aanmerking te komen voor de regeling geldt bovendien een puntensysteem. De toetsing vindt plaats op de soort opleiding, de leeftijd van de vreemdeling en op indicatoren voor het welslagen in Nederland. Het minimum aantal vereiste punten bedraagt 35, het maximaal aantal te behalen punten is 40. Voor het afgestudeerd of gepromoveerd zijn aan een Nederlandse hoger onderwijsinstelling of een buitenlandse topuniversiteit kan een maximum aantal punten van 30 worden behaald. Wanneer de leeftijd van de vreemdeling tussen de 21 en 40 jaar ligt, krijgt hij 5 extra punten. De ratio hiervan is dat hoe jonger een vreemdeling Nederland binnenkomt, hoe langer hij positief kan bijdragen aan de welvaartstaat. Onder indicatoren voor het welslagen in Nederland wordt begrepen eerder verblijf in Nederland in het kader van werk of studie, kennis van de Nederlandse of Engelse taal of een voltooide opleiding aan een hoger onderwijsinstelling in een land dat is aangesloten bij de Bologna-verklaring.<sup>47</sup>

De vreemdeling die op grond van de Regeling hoogopgeleiden wordt toegelaten is gedurende het zoekjaar niet vrij op de arbeidsmarkt. Een eventuele werkgever dient te beschikken over een tewerkstellingsvergunning. Indien de migrant binnen het zoekjaar een baan als *kennismigrant* vindt, geldt de twv-plicht niet langer. Hetzelfde geldt voor eventuele gezinsleden van de vreemdeling. Zolang de hoofdpersoon werkzaam is in loondienst anders dan als kennismigrant, bestaat voor de werkgever van het gezinslid een twv-plicht. Slaagt de hoofdpersoon erin een baan als kennismigrant te vinden, dan vervalt ook voor het gezinslid de twv-plicht.

## 2.2.5 Wetenschappelijk onderzoekers

Wetenschappelijk onderzoekers kunnen op grond van verschillende regelingen in Nederland verblijven. Daarbij is sprake van een onderscheid tussen bezoldigde en onbezoldigde onderzoekers.

### *Bezoldigde onderzoekers*

Ten eerste geldt voor onderzoekers uit derde landen het kader van de Wav. Onder paragraaf 26 geeft het Delegatie- en uitvoeringsbesluit Wav aan dat er geen arbeidsmarkttoets en vacaturemeldingsplicht van de werkgever geldt voor:

- promovendi bij een universitaire instelling;
- vreemdelingen die na het behalen van het afsluitende examen van een opleiding in het wetenschappelijk onderwijs voor de duur van minder dan 3 jaar onderzoek verrichten; en
- hooggekwalificeerde onderzoekers die op voordracht van de Koninklijke academie voor Wetenschappen op basis van een tijdelijke aanstelling onderzoekswerkzaamheden komen verrichten.

---

<sup>47</sup> Bij de in 1999 ondertekende Bologna-verklaring hebben de aangesloten Europese landen zich gecommitteerd te komen tot een Europa-breed vergelijkbaar en uitwisselbaar onderwijssysteem. De aangesloten landen hebben hierin vast gelegd dat zij vóór 2010 het Bachelor-Master stelsel invoeren. De achterliggende gedachte is dat het hoger onderwijs op deze manier flexibeler, opener en aantrekkelijker wordt. Gelet hierop zal een vreemdeling die een opleiding heeft voltooid aan een hoger onderwijsinstelling in een land aangesloten bij de Bologna-verklaring gemakkelijker aansluiting vinden met de Nederlandse arbeidsmarkt.

Ten behoeve van onderzoekers die in dienst zijn van een universitaire instelling of een instelling voor Hoger Beroepsonderwijs (HBO-instelling) in het herkomstland en die maximaal twee jaar in Nederland onderzoek verrichten wordt bovendien niet aan het vereiste van betaling van het volledige minimumloon getoetst.

Gezinsleden van bovengenoemde categorieën kunnen zich op de Nederlandse arbeidsmarkt begeven. Hun werkgever dient dan wel over een twv te beschikken, waarbij net als bij de onderzoeker de arbeidsmarkttoets en plicht van de vacaturemelding geen weigeringsgronden vormen. Dit geldt vanzelfsprekend niet voor de marktconforme beloning.

Sinds de implementatie van de 'Richtlijn betreffende een specifieke procedure voor de toelating van onderdanen van derde landen met het oog op wetenschappelijk onderzoek' (2005/71/EG) op 12 oktober 2007 komt wetenschappelijk personeel in aanmerking voor een versnelde toelatingsprocedure. Voorwaarde daarbij is dat de migrant wetenschappelijk onderzoek gaat verrichten aan een *vooraf erkende* instelling. Sommige onderzoeksinstellingen zijn van rechtswege erkend, andere moeten daartoe een aanvraag indienen.<sup>48</sup> Een belangrijk voordeel bij toelating op grond van de Richtlijn is het vervallen van de twv-plicht. Ook gelden voor de onderzoekers en hun gezinsleden soepele regels aangaande de mobiliteit binnen de EU.

Tot slot kunnen wetenschappelijk onderzoekers ook gebruik maken van de Kennismigrantenregeling, mits zij een arbeidsovereenkomst hebben gesloten of een aanstelling hebben. Zij zijn daarbij vrijgesteld van de salariseis (zie paragraaf 2.2.3).

#### *Onbezoldigde onderzoekers*

Onder deze categorie vallen de volgende onderzoekers<sup>49</sup>:

- bursalen en ontvangers van stipendia die in Nederland tijdelijk onderzoek verrichten voor de duur van de beurs die is verstrekt (a) door of vanwege de EU, (b) door een instituut of instelling voor internationaal onderwijs of onderzoek dat door het ministerie van OCW wordt gesubsidieerd, (c) door de Nederlandse overheid of (d) door een Nederlandse onderwijs- of onderzoeksinstelling verstrekte beurs; of
- bursalen of ontvangers van stipendia die in het kader van een bilaterale of multilaterale overeenkomst waarbij Nederland partij is, tijdelijk onderzoek verrichten voor de duur zoals is bepaald in die overeenkomst.

Onbezoldigde onderzoekers dienen te beschikken over zelfstandige inkomsten. Dit zijn bijvoorbeeld inkomsten uit sponsorgelden, stipendia, beurzen of andere gewaarborgde periodieke betalingen, dan wel inkomsten uit arbeid buiten Nederland.

#### 2.2.6 Overige migranten op de Nederlandse arbeidsmarkt

Naast de arbeidsmigranten zijn ook andere categorieën migranten actief op de arbeidsmarkt. Het betreft zowel asielzoekers en toegelaten vluchtelingen als migranten die in het kader van een regulier<sup>50</sup> verblijfsdoel tot Nederland zijn toegelaten, bijvoorbeeld gezinsmigranten. Momenteel kent het reguliere vreemdelingenrecht 28 verschillende beperkingen waaronder verblijf kan worden aangevraagd.<sup>51</sup> Hieronder vallen ook de in de voorgaande paragraaf genoemde beperkingen (verblijf voor werkzaamheden in loondienst of als zelfstandige, verblijf als kennismigrant en als hoogopgeleide derdelander). Aan een aantal van de (overige) verblijfsbeperkingen is – al dan niet voorwaardelijk – gehele of gedeeltelijke vrijheid op de arbeidsmarkt gekoppeld. Bij gezinsmigratie hangt dit bijvoorbeeld af van het

---

<sup>48</sup> Publieke onderzoeksinstellingen die de codes van het Universitair Functieordeningssysteem (UFO) hanteren voor onderzoekers in loondienst en publieke onderzoeksinstellingen die zijn opgenomen in de bijlage van de Wet op het Hoger Onderwijs en wetenschappelijk onderzoek zijn van rechtswege erkend. Particuliere onderzoeksinstellingen zullen wel een aanvraag om erkenning in moeten dienen bij de IND. Een onderzoeksinstelling kan erkend worden als deze is opgenomen in de Nederlandse Onderzoeksdatabank.

<sup>49</sup> Dit is bepaald in B5/4.6.4. van de Vc.

<sup>50</sup> De term 'regulier' wordt hier gebruikt in de zin van niet asielgerelateerd.

<sup>51</sup> Deze beperkingen zijn te vinden in artikel 3.4 van het Vreemdelingenbesluit.

verblijf van de hoofdpersoon. Als deze volledige vrijheid geniet op de Nederlandse arbeidsmarkt, genieten zijn gezinsleden deze vrijheid ook. Als de twv-plicht geldt voor de hoofdpersoon, geldt deze plicht ook voor zijn gezinsleden.

Vreemdelingen in een asielprocedure krijgen na een half jaar toegang tot de arbeidsmarkt. Deze toegang is beperkt, in die zin dat zij maximaal 24 weken per 52 weken arbeid mogen verrichten. Voor een aantal specifieke beroepen<sup>52</sup> geldt een maximale periode van 14 weken. De reden hiervan is dat voor deze beroepen eerder dan bij andere beroepen recht op een werkloosheidsuitkering ontstaat.

## 2.2.7 Modern Migratiebeleid

In paragraaf 2.1.3 kwam het Modern Migratiebeleid al ter sprake. Deze paragraaf gaat dieper op de inhoud van het Modern Migratiebeleid. Het nieuwe beleid zal naar verwachting in werking treden op 1 januari 2011.

Kernwoorden voor het Modern Migratiebeleid zijn selectiviteit, vereenvoudiging en versnelling van procedures, wijziging van de referentsystematiek, effectief toezicht en zichtbare handhaving.

### *Selectiviteit*

Selectiviteit vindt plaats door een snelle en eenvoudige toelating van migranten die Nederland nodig heeft. In dit verband maakt het nieuwe migratierecht onderscheid tussen permanente en strikt tijdelijke arbeidsmigratie. Vooral tijdelijke arbeidsmigratie maakt flexibel en tijdig inspringen op de behoeften van de arbeidsmarkt mogelijk. Een uitnodigend beleid voor het topsegment van de arbeidsmarkt draagt bij aan de positie van Nederland als aantrekkelijke vestigingsplaats voor buitenlandse kennisintensieve bedrijven en kennismigranten. Vooruitlopend op de implementatie van het Modern Migratiebeleid werd in verband hiermee op 12 december 2008 de Regeling Hoogopgeleiden geïntroduceerd.<sup>53</sup> Voor het midden- en ondersegment van de Nederlandse arbeidsmarkt blijft het beleid restrictief. Het binnenlandse arbeidsaanbod en het arbeidsaanbod uit landen waarvoor vrij werknemersverkeer geldt behouden prioriteit. Voorkoming van verdringing van dit arbeidsaanbod staat voorop. Het instrument hiervoor is de tewerkstellingsvergunning (twv).

### *Vereenvoudiging procedures*

Om een snelle en eenvoudige toelating te waarborgen is gekozen voor vereenvoudiging op een aantal punten. Allereerst worden de afzonderlijke procedures ter verkrijging van een machtiging tot voorlopig verblijf (mvv) en een verblijfsvergunning (vvr) geïntegreerd tot één enkele procedure. Instelling van een gezamenlijk loket voor het UWV (voorheen CWI) en de IND bekort de looptijd van de aanvraagprocedures voor een verblijfs- en tewerkstellingsvergunning. Dit loket behandelt de aanvragen voor een twv die op grond van de Wav niet aan de arbeidsmarkt behoeven te worden getoetst waarbij er samenloop is met een mvv-aanvraag.<sup>54</sup> Door de referent van een migrant meer verantwoordelijkheid toe te kennen, zal de behandeling van de procedure van de verblijfsaanvraag eveneens in tijdsduur afnemen. Tot slot wordt het stelsel van verblijfsvergunningen aanzienlijk vereenvoudigd. Het huidige stelsel van 28 beperkingen wordt teruggebracht tot acht clusters:

Cluster I	Uitwisseling
Cluster II	Studie
Cluster III	Arbeid tijdelijk
Cluster IV	Arbeid regulier
Cluster V	Kennis en talent
Cluster VI	Familie en gezin
Cluster VII	Humanitair tijdelijk

<sup>52</sup> Het gaat om artiesten, musici, filmmedewerkers en werknemers die deze groepen technisch ondersteunen.

<sup>53</sup> Zie paragraaf 2.2.4.

<sup>54</sup> Op 1 oktober 2008 werd dit (digitale) loket geopend. De bijbehorende website is [www.arbeidsmigratie.nl](http://www.arbeidsmigratie.nl).

## Cluster VIII Bijzonder verblijf

Binnen deze clusters kunnen verblijfsvergunningen onder (een zo klein mogelijk aantal) verschillende beperkingen worden verleend. De geldigheidsduur van de verblijfsvergunning zal zoveel mogelijk aansluiten bij de voorziene verblijfsduur van de migrant. Dit voorkomt onnodige verlengingsprocedures.

De arbeidsmarktpositie van de vergunninghouder is afhankelijk van het cluster waarbinnen het verblijfsrecht is verleend. Migranten die dezelfde verblijfsbeperking hebben krijgen dezelfde arbeidsmarktpositie. In het geval deze positie de twv-plicht omvat, blijft dit bij een eventuele overstap naar een andere werkgever het geval.

Voor gezinsleden van migranten geldt dat zij in beginsel in hetzelfde cluster als de verblijfgever hun verblijfsrecht krijgen. Dit betekent overigens niet dat zij automatisch dezelfde arbeidsmarktpositie krijgen als de verblijfgever. Gezinsleden van kennismigranten zijn bijvoorbeeld vrij op de arbeidsmarkt, terwijl de verblijfgever uitsluitend arbeid als kennismigrant mag verrichten.

### *Wijziging referentsystematiek*

In het huidige migratiestelsel heeft de referent geen zelfstandige positie. Met het nieuwe migratierecht komt hierin verandering. De referent krijgt een grotere verantwoordelijkheid dan nu het geval is, in een wettelijk vastgelegd stelsel van rechten en verplichtingen. Van de referent wordt verwacht dat hij tijdig, juist en volledig informatie over toelating, verblijf en vertrek van de migrant zal verstrekken. De zelfstandige positie van de referent wordt niet beperkt tot werkgevers en instellingen, maar wordt gehanteerd in alle verblijfsclusters. Slechts voor zelfstandig ondernemers en migranten die onder de talentenregeling vallen of om humanitaire redenen worden toegelaten geldt een uitzondering wegens het ontbreken van een referent.

Zakelijke referenten kunnen onder bepaalde voorwaarden op aanvraag als betrouwbare referent door de overheid worden erkend. Aan de hand van daartoe verzamelde informatie beoordeelt de IND de referent op de wettelijk vastgelegde (kwaliteits-)eisen en voorwaarden. Deze eisen en voorwaarden hebben betrekking op solvabiliteit, de mate van nakoming van vreemdelingenrechtelijke verplichtingen, de Wav en de Wet op het Minimumloon (Wml), de afwezigheid van criminele doelstellingen en antecedenten en eventuele intrekking van een eerdere erkenning van de referent. Erkenning als betrouwbare referent komt de doorlooptijd van de procedure ten goede. Digitalisering van procedures en gebruik van biometrische gegevens ondersteunen deze versnelling.

### *Toezicht en handhaving*

Aanpassing van het toezichts- en handhavingsinstrumentarium leidt tot snelle en doeltreffende detectie van fraude en misbruik. Een belangrijke wijziging is de informatie- en bewaarplicht van de referent. Hierdoor kan de overheid toezicht houden op de migrant tijdens de periode dat deze over een referent moet beschikken om in Nederland te mogen verblijven. Een referent die zijn informatieverplichtingen niet nakomt kan een bestuurlijke boete krijgen. Dit geldt voor zowel zakelijke als particuliere referenten. Door middel van een bestuursrechtelijke geldschuld kunnen bepaalde door de overheid gemaakte kosten voor de gedwongen terugkeer van de migrant op de referent worden verhaald. Een andere sanctie tot slot is de intrekking van de status als erkende referent.

De verwachting is dat de combinatie van voordelen voor bonafide bedrijven en instellingen en sancties voor wie zich niet aan de regels houdt, het naleven van die regels bevordert.

## 2.3 Politiek debat en betrokkenheid stakeholders

### 2.3.1 Inleiding

Gezien de samenhang met nationale en internationale sociaal-economische ontwikkelingen is arbeidsmigratie een dynamisch verschijnsel. Bovendien kleven aan arbeidsmigratie diverse mogelijke (ongewenste) neveneffecten die



ook de politiek niet ontgaan. Mogelijke (ongewenste) neveneffecten zijn zaken als verdringing van het binnenlandse arbeidsaanbod, oneerlijke concurrentie, de gevolgen voor de sociale zekerheid, integratieproblematiek en misstanden ten aanzien van arbeidsmigranten (zoals slechte huisvesting, onderbetaling en mensenhandel). In het geval het gaat om arbeidsmigratie vanuit ontwikkelingslanden vormen ook het gevaar van 'brain drain' en het stimuleren van tijdelijke (circulaire) arbeidsmigratie onderwerp van (politieke) discussie. Het zwaartepunt in het politieke debat ligt voornamelijk bij deze (ongewenste) neveneffecten.

Beleidsvorming op het vlak van arbeidsmigratie is bovendien niet uitsluitend een politieke aangelegenheid. Naast diverse (regerings)adviesorganen geven andere stakeholders, zoals werkgevers- en werknemersorganisaties en branche-organisaties, bij de totstandkoming van het beleid gevraagd of ongevraagd hun visie.

Na een korte uiteenzetting over de meest prominente (politieke) discussiepunten in willekeurige volgorde volgt de toelichting op de betrokkenheid van stakeholders bij de beleidsvorming.

### 2.3.2 Verdringing arbeidspotentieel

Met de liberalisering van het topsegment van de arbeidsmarkt en de handhaving van de restrictiviteit van het midden- en ondersegment is de insteek van het nieuwe migratiebeleid het voorkomen van verdringing van het binnenlands arbeidspotentieel. De gedachte hierachter is dat werkloosheid zich voornamelijk voordoet aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De Nederlandse media berichtten enige tijd geleden echter ook over toenemende werkloosheid voor hoogopgeleide autochtone Nederlanders. Sommige politici zetten dit punt op de politieke agenda.<sup>55</sup>

Ook de hoge instroom van arbeidsmigranten uit overige EU-landen vormt in de ogen van een (klein) aantal politieke partijen een gevaar voor het binnenlands arbeidspotentieel.

In het licht van het verdringingsrisico vormde tevens het enkele salariscriterium voor kennismigranten een discussiepunt.<sup>56</sup> Volgens sommige politici leende de Kennismigrantenregeling zich hierdoor voor misbruik door vestiging van migranten die niet als kenniswerkers kunnen worden aangemerkt (zoals koks, bedienend personeel, schoonmakers en tuinlieden). Ongewenste verdringingseffecten op de arbeidsmarkt zouden hiervan het gevolg zijn.<sup>57</sup> In dit verband volgde een motie met het verzoek om regeringsvoorstellen voor een betere aansluiting van de praktijk van de Kennismigrantenregeling bij de doelstelling daarvan.<sup>58</sup> Deze motie is betrokken bij de uitwerking van het Modern Migratiebeleid.<sup>59</sup> Tijdens een debat over arbeidsmigratie op 17 januari 2008 volgt een motie over handhaving van de Kennismigrantenregeling.<sup>60</sup> Weliswaar is de motie aangenomen op 22 januari 2008, maar de toenmalige Staatssecretaris beschouwde deze als ondersteuning van het vigerende beleid dat ook zijn beslag zal vinden in het Moderne Migratiebeleid.

### 2.3.3 Gevolgen voor de sociale zekerheid

De discussie met betrekking tot de gevolgen van (arbeids)migratie voor het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel nam een vlucht na het verschijnen in 2004 van het rapport van de parlementaire commissie Blok over het Nederlandse integratiebeleid vanaf de jaren zeventig.<sup>61</sup> Het rapport vormde voor de toenmalige Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aanleiding om de Tweede Kamer te informeren over (arbeids)migratie en rechten op sociale zekerheid. In het debat naar aanleiding van het rapport deed het kabinet de toezegging om de kamer te informeren over de mogelijkheden om de toegang van immigranten tot de sociale zekerheid te beperken. Het

<sup>55</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2006-2007, 30 573 en 30 800 VI, nr. 4.

<sup>56</sup> Zie paragraaf 2.5.4. voor meer toelichting op dit criterium en de keuze hiervoor.

<sup>57</sup> Tweede kamer, Arbeidsmigratie en sociale zekerheid, 26 oktober 2006, TK 18.

<sup>58</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2006-2007, 29 861, nr. 8.

<sup>59</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2006-2007, 29 861 en 30 573, nr. 16.

<sup>60</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2007-2008, 29 861, nr. 27.

<sup>61</sup> De Tijdelijke Commissie Onderzoek Integratiebeleid, beter bekend als de Commissie Blok, presenteerde op 19 januari 2004 het onderzoeksrapport 'Bruggen Bouwen' met als onderwerp het Nederlandse integratiebeleid gedurende de voorafgaande dertig jaar.

kabinet presenteerde daarop diverse varianten om dit doel te bereiken.<sup>62</sup> Bespreking van deze varianten in de Tweede Kamer leidde tot een aantal aanvullende kabinetsmaatregelen om de risico's van immigratie voor de sociale zekerheid te beperken.<sup>63</sup> Tot op heden staat de invoering van een Nederlands ingroeimodel in de bijstand ter discussie. Dit model stuit op bezwaren omdat naar de mening van het kabinet het onderscheid tussen Nederlanders en legaal verblijvende vreemdelingen indruist tegen verschillende internationale verdragen en nationale (grondwet)beginselen.<sup>64</sup>

### 2.3.4 Integratieproblematiek

De grote migratiegolf in de 60-er en 70-er jaren vanuit onder andere Turkije en Marokko had voor Nederland aanzienlijke gevolgen op sociaal-economisch en sociaal-cultureel terrein. Deze problematiek duurt tot op de dag van vandaag voort. Een overwegend laag opleidingsniveau van de migranten, een eenzijdig beroepsprofiel en een andere culturele achtergrond zijn hieraan debet. De (onverwachte) permanente vestiging in Nederland van deze migranten en de daarop volgende gezinsmigratie vergrootten de problematiek. Met het oog op deze problematiek heeft de Nederlandse regering in de loop der tijd diverse maatregelen genomen, deels ten aanzien van migranten die al langere tijd in Nederland verbleven, deels ten aanzien van de zogenoemde nieuwkomers. Naar aanleiding van het rapport van de commissie Blok werd het integratiebeleid een nog prominenter onderwerp van discussie.

Binnen de huidige politieke dialoog rondom arbeidsmigratie neemt het integratievraagstuk nog steeds een belangrijke plaats in. Het kabinetsstandpunt is dat hoog opgeleide (kennis)migranten geen risico vormen voor het integratievraagstuk. Van deze migranten wordt verwacht dat ze goed in staat zijn zich zelf voor te bereiden op hun komst naar Nederland zodat verplichte inburgering niet van toepassing is. Van de handhaving van het restrictieve karakter van toelating van arbeidsmigranten in het midden- en ondersegment van de arbeidsmarkt verwacht het kabinet een positief effect op de (toekomstige) integratieproblematiek.

Niet alle kamerfracties zijn overtuigd van het uitblijven van risico's van het arbeidsmigratiebeleid voor het integratievraagstuk. Zo bestaat bezorgdheid over de afwezigheid van de verplichting voor kennismigranten en andere hoogwaardige arbeidsmigranten en hun gezinsleden om voor de komst naar Nederland in het land van herkomst een inburgeringstraject af te leggen.<sup>65</sup>

Hoewel niet een direct gevolg van het *nationale* arbeidsmigratiebeleid, bestaat ook bezorgdheid rondom het verschijnsel dat derdelanders zich in toenemende mate beroepen op het EU-recht als (huwelijks)partner van een Nederlander of EU-onderdaan. Hierbij zijn de nationale regels niet van toepassing. Gevreesd wordt dat dit de integratieproblematiek kan beïnvloeden door de komst van kansarme huwelijks- en gezinsmigranten.<sup>66</sup> Een in opdracht van het kabinet in 2009 uitgevoerd onderzoek naar dit verschijnsel<sup>67</sup> wierp licht op de omvang en samenstelling van de groep gezinsmigranten uit derde landen die gebruik maken van gemeenschapsrecht. De onderzoekers spraken zich in hun rapport niet uit over de omvang van eventueel misbruik. Het rapport leidde niettemin tot diverse aanvullende maatregelen op het gebied van het tegengaan van misbruik. De politieke dialoog is hiermee niet tot een einde gekomen.

---

<sup>62</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2004-2005, 29 861, nr. 2.

<sup>63</sup> Een daarvan is uitsluiting van de toegang tot sociale zekerheid van EU-burgers in de vrije termijn en personen die niet kunnen worden beschouwd als ingezetene van Nederland. Verder trof het kabinet maatregelen om de informatie-uitwisseling tussen gemeenten en IND omtrent het beroep op de bijstand door vreemdelingen en de verblijfsrechtelijke consequenties daarvan, effectiever te laten verlopen. Tot slot besloot het kabinet om meer financiële verantwoordelijkheid te leggen bij partners en werkgevers van migranten door verscherping van de uitvoering van het garantstellingsregime.

<sup>64</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 32 149, nr. 1.

<sup>65</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2005-2006, 30 573, nr. 2.

<sup>66</sup> Deze bezorgdheid heeft geleid tot een tweetal moties om de nationale regels toe te passen op deze categorie (zie Kamerstukken II, vergaderjaar 2008-2009, 30 573 nrs. 16 en 23). Beide moties zijn verworpen.

<sup>67</sup> Gemeenschapsrecht en gezinsmigratie, WODC, 2009.

### 2.3.5 Misstanden ten aanzien van arbeidsmigranten

Een punt van grote bezorgdheid van zowel politici als andere stakeholders (zoals de vakbonden) vormen de misstanden die met arbeidsmigratie gepaard kunnen gaan. Deze misstanden lopen uiteen van slecht werkgeverschap tot uitbuiting (mensenhandel). Misstanden kunnen gelegen zijn in illegale tewerkstelling, salariering, huisvesting, arbeidsomstandigheden, bejegening of een combinatie daarvan. Voorbeelden zijn het betalen van een salaris beneden het marktconforme loon (al dan niet in weerwil van eerder gemaakte afspraken), het niet afdragen van premies en belastingen, het inhouden salaris als pressiemiddel, het huisvesten van migranten in erbarmelijke omstandigheden en het laten verrichten van onveilige werkzaamheden. Deze problematiek komt relatief vaak aan de orde bij arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-lidstaten. Veelal spelen malafide uitzendbureaus een rol hierbij.<sup>68</sup> Dit kunnen overigens zowel Nederlandse als buitenlandse uitzendbureaus zijn.

De Nederlandse wetgeving kent diverse juridische wapens op het terrein van arbeidsbescherming en bestrijding van arbeidsmarktfraude. Een daarvan is de bestuurlijke boete.<sup>69</sup> Hoewel volgens het kabinet de bestuurlijke boete effectief is gebleken<sup>70</sup>, is de handhaving in de ogen van sommige politici voor verbetering vatbaar. Op 10 december 2009 dienden leden van de Tweede Kamer een motie in met het verzoek de hoogte van de boetes te koppelen aan het economisch gewin van de malafide werkgever door niet naleving van wet- en regelgeving. De Minister van SZW gaf in een schriftelijke reactie aan dat het huidige juridische samenstel van wet- en regelgeving al voldoende rekening houdt met het economische gewin en dat de bestuurlijke boete een voldoende afschrikwekkende werking heeft.<sup>71</sup>

### 2.3.6 Brain drain en circulaire migratie

Een van de prioriteiten van het vorige Nederlandse kabinet was het voorkomen van uitstroom van hooggekwalificeerden uit ontwikkelingslanden (brain drain). Wederzijdse onderlinge afstemming en versterking van het migratiebeleid en het ontwikkelingsbeleid zijn speerpunten van de ingeslagen weg. Over de in dit licht ontplooidde activiteiten bestaat geen onverdeeld enthousiasme. Eind 2008 is in dit verband naar aanleiding van de beleidsnotitie Internationale migratie en ontwikkeling 2008<sup>72</sup> een motie ingediend met het verzoek aan de regering om nadere concretisering van diverse aangekondigde maatregelen, alvorens de beleidsnotitie in de Tweede Kamer behandeld zou worden. Bij brief van 10 februari 2009 kwam de toenmalige Staatssecretaris van Justitie, mede namens de toenmalige minister van Ontwikkelingssamenwerking, tegemoet aan deze motie. In deze brief werden achtereenvolgens de (geringe) omvang van (door Nederland veroorzaakte) brain drain, de 'Codes of Conduct' en de compenserende maatregelen toegelicht.<sup>73</sup> In het Algemeen Overleg van 12 februari 2009 werd door enkele partijen geklaagd over het ontbreken van concrete informatie. Ook de in de brief van de Staatssecretaris van Justitie aangekondigde pilots voor circulaire migratie konden niet rekenen op volledige instemming. Enkel vroege zich af of de economische recessie en de daarmee gepaard gaande (op handen zijnde) massa-ontslagen geen reden vormden voor het schrappen van de pilots. Ook werden vraagtekens geplaatst bij de waarborg voor terugkeer. De tegenargumenten van de toenmalige bewindslieden dat de pilots er nu juist op waren gericht om de positieve en negatieve effecten van circulaire migratie in beeld te brengen konden niet voorkomen dat op 11 maart 2009 een tweetal moties werd ingediend die deze kwesties uitdrukkelijk onder de aandacht brachten.<sup>74</sup> De motie waarin werd verzocht om het schrappen van de pilots kon niet rekenen op brede steun binnen de volksvertegenwoordiging, maar de motie met het verzoek om een duidelijke uitwerking van de pilot is aangenomen. In de

<sup>68</sup> 'Mensenhandel. Zevende rapportage van de Nationaal Rapporteur Mensenhandel', Bureau NRM, Den Haag, 2009.

<sup>69</sup> Dit bestuursrechtelijke instrument is per 1 januari 2005 in de Wav opgenomen. Het doel ervan is om naast de strafrechtelijke aanpak een bestuursrechtelijke aanpak van arbeidsmarktfraude mogelijk te maken.

<sup>70</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 17 050 en 29 523, nr. 396.

<sup>71</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 17 050 en 29 523, nr. 396.

<sup>72</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2007-2008, 30 573, nr. 11.

<sup>73</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2008-2009, 30 573, nr. 34.

<sup>74</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2008-2009, 30 573, nrs. 39 en 41.

voortgangsrapportage over de beleidsnotitie Internationale migratie en ontwikkeling 2008 is de concrete opzet van de pilot beschreven.<sup>75</sup>

Andere punten van kritiek op de notitie over ontwikkelingssamenwerking en migratie zijn de keuze voor de herkomstlanden in de pilots, het ontbreken van koppeling met strategieën van de herkomstlanden om te profiteren van kennisopbouw en remittances (zenden van geldbedragen door migranten naar hun herkomstland), het voorbijgaan aan de kennelijke lage aantrekkelijkheid van Nederland voor met name studenten uit ontwikkelingslanden, het ontbreken van voldoende interdepartementale samenwerking ter voorkoming van braindrain, de onduidelijkheid over de balans tussen kosten en baten van migratie, de onvoldoende aandacht voor met (illegale) migratie gepaard gaande criminaliteitsvormen en eventuele integratieproblemen. Op een aantal van deze punten gaat de hierboven genoemde voortgangsrapportage inzake de beleidsnotitie Internationale migratie en ontwikkeling 2008 in.

### 2.3.7 Betrokkenheid stakeholders

De vorming en ontwikkeling van het Nederlands arbeidsmarkt- en arbeidsmigratiebeleid vindt plaats in overleg met diverse stakeholders. De belangrijkste stakeholders zijn bepaalde adviesorganen en de sociale partners (werkgevers- en werknemersorganisaties). De beleidsvorming is mede gebaseerd op interdepartementale samenwerking binnen de overheid. Hierna worden de verschillende stakeholders nader toegelicht.

#### *Adviesorganen*

De Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ) is een onafhankelijk permanent adviescollege dat gevraagd en ongevraagd beleidsadviezen uitbrengt aan regering en parlement inzake het vreemdelingenrecht en het vreemdelingenbeleid. Daartoe analyseert de ACVZ bestaand(e) vreemdelingenwetgeving en -beleid en adviseert bij voorgenomen wet- en regelgeving. De commissie bestaat uit personen uit diverse takken van de wetenschappelijke wereld, de rechtspraak en de gezondheidszorg. De ACVZ bracht in de afgelopen jaren diverse adviezen op het terrein van arbeidsmigratie uit. Een van de belangrijkste daarvan betreft het advies over tijdelijke arbeidsmigratie.<sup>76</sup> Dit advies is op eigen initiatief van de ACVZ tot stand gekomen. Het advies is in 2009 aangeboden aan de (toenmalige) Staatssecretaris van Justitie. De kabinetsreactie is nog niet bekend.

Binnen de Sociaal-Economische Raad (SER) werken door de Kroon<sup>77</sup> benoemde onafhankelijke deskundigen, werkgevers en werknemers samen met het doel regering en parlement te adviseren over de hoofdlijnen van het te voeren sociaal-economisch beleid. Diverse commissies en werkgroepen bereiden adviezen, verordeningen en besluiten van de SER voor. Ook deze commissies hebben zoveel mogelijk dezelfde tripartiete samenstelling als hiervoor genoemd. Leden van deze commissies kunnen ook niet-raadsleden zijn. Ter bevordering van het maatschappelijk draagvlak en/of de deskundigheid van de adviezen participeren regelmatig andere organisaties dan werkgevers- en werknemersorganisaties in de commissies en werkgroepen (bijvoorbeeld consumentenorganisaties of natuur- en milieuorganisaties). Daarnaast zijn er commissies met adviserende leden die specifieke deskundigheid inbrengen, zoals het Centraal Planbureau (CPB). Ook zijn er commissies met waarnemende leden van bijvoorbeeld de Stichting van de Arbeid en de Raad voor Werk en Inkomen. Op het terrein van arbeidsmigratie is het in 2007 opgestelde SER-advies over de toekomst van het arbeidsmigratiebeleid een belangrijk advies.<sup>78</sup> Dit advies is verstrekt op verzoek van het toenmalige kabinet. Het kabinet onderschreef dit advies.

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) kan worden gekwalificeerd als overlegorgaan en expertisecentrum. Binnen deze raad werken vertegenwoordigers van werknemers (vakbonden), werkgevers (ondernemings- en brancheorganisaties) en gemeenten (Vereniging van Nederlandse Gemeenten) samen onder leiding van een onafhankelijke voorzitter. De Raad stelt op basis van praktijkervaring en kennis uit andere onderzoeken en analyses

---

<sup>75</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 30 573, nr. 54.

<sup>76</sup> Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ), *Tijdelijke arbeidsmigratie 2015-2035*, Den Haag, mei 2009.

<sup>77</sup> Onder de Kroon wordt verstaan de Koning en de ministers. Benoeming door de Kroon vindt plaats bij Koninklijk Besluit.

<sup>78</sup> Sociaal-Economische Raad (SER), *Arbeidsmigratiebeleid*, Den Haag, 16 maart 2007.

diverse (periodieke) producten op. Dit kunnen adviezen voor regering en parlement zijn, maar ook bijvoorbeeld praktische handreikingen voor de spelers op regionaal niveau. De RWI heeft geen recente producten op het terrein van arbeidsmigratie uitgebracht. In het verleden zijn er enkele adviezen en rapporten verschenen met betrekking tot seizoensarbeid, intra-EU migratie en de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide allochtonen.

#### *Ondernemingsorganisaties*

Een van de grotere ondernemingsorganisaties in Nederland is de VNO-NCW. VNO staat daarbij voor het Verbond Nederlandse Ondernemingen, NCW voor het Nederlandse Christelijk Werkgeversverbond. Beide organisaties zijn in het verleden samengegaan. De ongeveer 115.000 aangesloten ondernemingen vertegenwoordigen 90% van de werkgelegenheid in de Nederlandse marktsector. VNO-NCW werkt samen met het Midden- en Kleinbedrijf-Nederland (MKB-Nederland). Daarnaast zijn aan VNO-NCW vijf regionale werkgeversverenigingen verbonden.

Een andere belangrijke stakeholder is de Land-en Tuinbouw Organisatie Nederland (LTO). Samenwerkende partners binnen deze organisatie zijn de Land- en Tuinbouworganisatie in Noord-Nederland (LTO Noord), de Zuidelijke Land- en Tuinbouworganisatie (ZLTO) en de Limburgse Land-en TuinbouwBond (LLTB). Door deze samenstelling vertegenwoordigt de LTO bijna 50.000 agrarische ondernemers in Nederland. De LTO zet zich in voor de maatschappelijke en economische positie van deze ondernemers.

De Koninklijke Vereniging Midden- en Kleinbedrijf (MKB) behartigt de belangen van ongeveer 186.000 ondernemingen die onder de categorie midden- en kleinbedrijf vallen.

Alle genoemde werkgeversorganisaties zijn vertegenwoordigd in de SER en de RWI.

#### *Werknemersorganisaties*

Nederland kent diverse vakbonden in de verschillende sectoren en branches. Deze vakbonden hebben zich verenigd in een aantal overkoepelende vakcentrales. Momenteel zijn er drie vakcentrales in Nederland.

De grootste vakcentrale is de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV). Deze vakcentrale bestaat uit 19 zelfstandige vakbonden. Het ledenbestand beslaat ongeveer 1,4 miljoen werknemers. De FNV behartigt de belangen van werknemers en uitkeringsgerechtigden van zowel Nederlandse als buitenlandse afkomst op het brede terrein van werk en inkomen. Deze belangen kunnen zowel collectief als individueel zijn.

Een kleinere vakcentrale is het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV). Bij deze vakcentrale hebben zich 11 bonden aangesloten. Het ledenaantal bedraagt 350.000 personen. Ook deze vakcentrale behartigt de belangen van de leden op het terrein van werk en inkomen, maar dan vanuit een christelijke invalshoek.

Een vakcentrale die zich specifiek richt op het midden- en topsegment van de arbeidsmarkt is de vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel (MHP). Dit is de kleinste vakcentrale in Nederland. Bij de MHP zijn vijf aangesloten werknemersorganisaties. Het ledenbestand beslaat ruim 160.000 personen.

Alle vakcentrales zijn op hun beurt weer vertegenwoordigd in diverse adviesorganen en overkoepelende verenigingen. De RWI en de SER zijn voorbeelden van de eerstgenoemde categorie. De Stichting van de Arbeid is een voorbeeld van de tweede categorie. Deze stichting is een overlegorgaan voor diverse representatieve centrale organisaties van werkgevers en werknemers. Voor deze organisaties beoogt de stichting de arbeidsverhoudingen te bevorderen. Een secundaire taak van de stichting is het adviseren van de overheid op het terrein van arbeidsverhoudingen.

#### *Interdepartementale samenwerking*

De vorming van het arbeidsmarkt- en arbeidsmigratiebeleid is geen exclusieve aangelegenheid voor een bepaald ministerie. Weliswaar ligt de eindverantwoordelijkheid voor het arbeidsmarkt- en arbeidsmigratiebeleid bij de Minister van SZW. Vanwege de verschillende aanpalende beleidsterreinen, zoals Justitie, Economische Zaken en Ontwikkelingssamenwerking, is interdepartementale samenwerking echter onontbeerlijk. Deze vorm van samenwerking vindt plaats op zowel beleidsadviserend als ministerieel (beslis)niveau.

## 3 Uitvoering arbeidsmigratiebeleid in Nederland

Dit hoofdstuk beoogt inzicht te geven in de praktische uitvoering en effecten van het Nederlandse arbeidsmigratiebeleid. Naast informatie over de uitvoering van het beleid (paragraaf 3.1.) bevat dit hoofdstuk ook een analyse van statistische gegevens over de participatie van (arbeids)migranten op de Nederlandse arbeidsmarkt (paragraaf 3.2.). Het hoofdstuk sluit af met een korte beschouwing over relevante trends en ontwikkelingen.

### 3.1 Uitvoering beleid

In Nederland is UWVWERKbedrijf (hierna aangeduid als het Werkbedrijf) het centrale (overheids)orgaan voor het bevorderen van arbeidsparticipatie en vacaturevervulling. Het Werkbedrijf is een fusie van het voormalige Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) met het UWV. Het Werkbedrijf verricht activiteiten op het terrein van arbeidsbemiddeling en re-integratie. In dat verband vindt afstemming van vraag en aanbod (job-matching) plaats. Deze 'job-matching' richt zich in eerste instantie op het binnenlandse arbeidsaanbod. Het Werkbedrijf participeert bovendien in EURES, het Europees netwerk van (grensoverschrijdende) arbeidsbemiddelaars.<sup>79</sup> Hierdoor ontstaat tevens zicht op het arbeidsaanbod binnen de EER. De participatie in EURES is ook van belang in het kader van een andere taak van het Werkbedrijf, namelijk de afgifte van tewerkstellingsvergunningen.<sup>80</sup>

Recentelijk zijn de Werkpleinen opgericht. Dit zijn samenwerkingsverbanden tussen het Werkbedrijf en gemeenten. Het doel hiervan is het bieden van een geïntegreerde dienstverlening aan uitkeringsgerechtigden, werkzoekenden en werkgevers. Deze dienstverlening is gebaseerd op maatwerk richting werkzoekenden en werkgevers. Om een zo goed mogelijk match van (Nederlandse) vraag en (binnenlands en Europees) aanbod te waarborgen werkt het Werkbedrijf intensief samen met publieke en private partijen op lokaal, regionaal en landelijk niveau. Bij publieke partijen kan worden gedacht aan gemeenten en gemeentelijke sociale diensten. Met private partijen wordt gedoeld op onder andere uitzendbureaus, andere bemiddelingsbureaus en re-integratiebureaus. De samenwerking tussen het Werkbedrijf en de gemeenten is wettelijk vastgelegd.<sup>81</sup> Bij deze Werkpleinen zijn ook de in paragraaf 2.1.2 genoemde mobiliteitscentra ondergebracht. Eind 2010 moet de geïntegreerde dienstverlening bij alle Werkpleinen een feit zijn.

Het Werkbedrijf beschikt over informatie met betrekking tot aard en omvang van het vacaturebestand op landelijk en regionaal niveau.<sup>82</sup> Uit deze informatie kunnen eventuele tekorten op de arbeidsmarkt worden gedestilleerd. Maandelijks biedt het Werkbedrijf aan de hand van gegevens van werkzoekenden en werkgevers een overzicht van de dynamiek en werking van de arbeidsmarkt per beroep, sector en regio. Daarnaast produceert het jaarlijks landelijke en regionale arbeidsmarktprognoses.

Een tijdige vacaturemelding door de werkgever bij UWV is van essentieel belang voor een goede afstemming van vraag en aanbod. Uit onderzoek van de Inspectie Werk en Inkomen (IWI) blijkt dat deze in het geval van seizoensarbeid kan worden verbeterd.<sup>83</sup> De Minister van SZW heeft nogmaals benadrukt wat de voorwaarden zijn

---

<sup>79</sup> EURES is in 1993 opgericht en is een samenwerkingsnetwerk van de Europese Commissie en de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten van de lidstaten van de Europese Economische Ruimte (de EU-lidstaten, Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) en andere partnerorganisaties. Ook Zwitserland neemt deel in het EURES-samenwerkingsverband. EURES heeft tot doel informatie, advies en diensten te verlenen op het gebied van werving en arbeidsbemiddeling ("job-matching") aan werkzoekenden en werkgevers, alsmede aan iedere burger die wil profiteren van het beginsel van vrij verkeer van personen.

<sup>80</sup> Voor zover het om EU-/EER-onderdanen gaat voor wie (nog) geen vrij verkeer van werknemers geldt.

<sup>81</sup> Op 1 januari 2009 is de gewijzigde Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) in werking getreden (Stb. 2008, 600). In artikel 10 van deze wet is de samenwerking vastgelegd.

<sup>82</sup> Het Werkbedrijf is bij de registratie van vacatures afhankelijk van de meldingsbereidheid van werkgevers. Niet alle werkgevers melden hun vacatures (tijdig). Slechts in het geval van een tewerkstellingsprocedure is een vacaturemelding verplicht.

<sup>83</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 29 544, nr. 228. Het ging hierbij om de land- en tuinbouwsector.

voor het kunnen verlenen van twv's in de land- en tuinbouwsector. De *sector* zelf dient voldoende inspanningen te verrichten om in samenwerking met het UWV de vacatures op te vullen met binnenlands arbeidsaanbod.<sup>84</sup>

De activiteiten van de Werkpleinen zijn zoals gezegd gericht op job-matching voor Nederlanders en EU-onderdanen. Een gereguleerde vorm van job-matching voor derdelanders is er (nog) niet. Werkgevers zijn hiervoor vooralsnog aangewezen op onder andere internationale arbeidsbemiddelaars (uitzend- en detachingsbureaus). In de visie van de ACVZ vervult de overheid in de toekomst een faciliterende rol bij de inzet van (tijdelijke) arbeidsmigranten. In dat toekomstbeeld doet een daartoe in te stellen Arbeidsmigratie Planningscommissie<sup>85</sup> (half-)jaarlijkse voorstellen voor arbeidsmigratie.<sup>86</sup> Het kabinetsstandpunt hieromtrent is (nog) niet bekend.<sup>87</sup>

Voor een goede participatie van migranten is inburgering van groot belang. Sommige migranten zijn inburgeringsplichtig, anderen niet.<sup>88</sup> In principe geldt de inburgeringsplicht voor alle vreemdelingen tussen de 16 en 64 jaar die op basis van een niet tijdelijke verblijfsvergunning verblijven in Nederland, ook als ze voor invoering van de inburgeringswet in Nederland woonden. Er wordt een uitzondering gemaakt voor vreemdelingen die acht jaar in Nederland hebben gewoond tijdens de leerplichtige leeftijd of diploma's hebben waaruit blijkt dat zij beschikken over voldoende kennis van de Nederlandse taal en de samenleving. Voor EU-onderdanen geldt deze plicht niet.<sup>89</sup> Ook voor kennismigranten en hun gezinsleden geldt geen inburgeringsplicht. Nederland streeft naar inbedding van het inburgeringstraject in de dienstverlening van de Werkpleinen.<sup>90</sup>

### 3.2 Statistieken en trends

Deze paragraaf geeft een toelichting op de kwantitatieve gegevens van dit rapport. Voor een betere leesbaarheid van dit rapport is een groot gedeelte van de kwantitatieve data in de bijlagen opgenomen. Daarnaast geeft de paragraaf ook een analyse van de laatste trends en ontwikkelingen op het gebied van (arbeids)migratie. Deze betreffen in Nederland verblijvende migranten die hier in de periode 2004 tot en met 2009 arbeid verrichten. Voor een zo volledig mogelijke weergave zijn gegevens uit verschillende bronnen gebruikt. Ten eerste heeft het Centrum voor Beleidsstatistiek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) cijfers op maat geleverd over de rol van derdelanders op de Nederlandse arbeidsmarkt. Ten tweede is geput uit de Trendrapportage Regulier 2010 van het Informatie- en Analysecentrum van de IND (INDIAC). De gegevens uit dit rapport geven inzicht in verschillende categorieën arbeidsmigratie in Nederland, zoals arbeid in loondienst, arbeid als zelfstandige en verblijf als kennismigrant. Ten derde heeft het UWV WERKbedrijf data verstrekt over aantallen twv's.

Bij de gebruikte data worden de volgende opmerkingen geplaatst ten behoeve van een betere interpretatie:

- De CBS-cijfers (zie bijlagen) zijn gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking (EBB) 2004 tot en met mei 2009. Belangrijk om te weten is dat de EBB een 0,8% steekproef is onder personen van 15 jaar en ouder die in Nederland wonen.<sup>91</sup> Uit de EBB is de werkzame beroepsbevolking volgens de ISCO-88 beroepenclassificatie geselecteerd en zijn gegevens voor deze populatie samengesteld naar het niveau waarop zij werken, de nationaliteit en het geslacht. Tot de onderzoekspopulatie behoren alle personen van 15 tot en met 64 jaar die minimaal een uur per week werken. Ten behoeve van deze studie is de steekproef opgehoogd naar representatieve cijfers voor heel Nederland. De uitkomsten zijn afgerond op 1000-tallen. Uitkomsten onder de 1500 worden niet genoemd vanwege te grote onnauwkeurigheden in de uitkomsten; bij deze uitkomsten zijn dan ook geen percentages genoemd. De cijfers die zijn weergegeven, zijn jaargemiddelden.

<sup>84</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 29 544, nr. 244.

<sup>85</sup> Deze commissie is een samenwerkingsverband van de overheid, werkgevers en vakbonden.

<sup>86</sup> Advies 'Tijdelijke arbeidsmigratie 2015-2035', Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken, Den Haag, mei 2009.

<sup>87</sup> Zie noot 26 bij paragraaf 2.1.3.

<sup>88</sup> Ook niet-inburgeringsplichtigen kunnen de behoefte hebben aan een inburgeringsvoorziening. Hiertoe bestaan mogelijkheden.

<sup>89</sup> Momenteel vormt een eventuele inburgeringsplicht voor Oost-Europeanen onderwerp van discussie.

<sup>90</sup> Deze pilots vloeiden voort uit het Deltaplan Inburgering van het Ministerie van VROM/WWI. Dit Deltaplan ambieert een sterkere verbinding tussen inburgering en participatie. Het streven daarbij is dat 80% van de inburgeringsprogramma's dual is in 2011. Hiermee wordt bedoeld dat er sprake moet zijn van een gecombineerd traject inburgering en reïntegratie.

<sup>91</sup> Personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (institutionele bevolking) worden uitgezonderd.

- De categorie ‘seizoensarbeiders’ kan voor een deel niet worden weergegeven, omdat er over tijdelijke arbeidsmigratie beperkt gegevens beschikbaar zijn. Er zijn namelijk verschillende registraties waarin een deel van legale tijdelijke arbeidsmigranten teruggevonden kan worden. Het gaat om de volgende registratieregisters.
  - Nederlandse bedrijven die tijdelijk een buitenlandse arbeidskracht in dienst nemen, vragen een burgerservicenummer (BSN) voor hem aan en doen een aanmelding bij UWV voor het afdragen van de premies werknemersverzekeringen. Arbeidsmigranten in dienst van een buitenlands bedrijf blijven fiscaal gezien echter behoren tot het uitzendende land; zij dragen daardoor in Nederland geen premies werknemersverzekeringen af. Deze groep komt dan ook niet in officiële Nederlandse registraties terecht.
  - Als een twv benodigd is, dan vraagt de werkgever die aan bij het UWV.
  - In de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) wordt een (arbeids)migrant pas geregistreerd bij een voorgenomen verblijf in Nederland van minimaal vier maanden. In principe kunnen alle migranten met een voorgenomen verblijfsduur van minimaal vier maanden in de GBA teruggevonden worden. Het verzoek om opname in de GBA ligt echter in handen van de migrant zelf. Het kan dus voorkomen dat legale migranten zich niet laten registreren.
  - Tijdelijke arbeidsmigranten die als zelfstandig ondernemer naar Nederland komen, dienen zich in te schrijven bij de Kamer van Koophandel (KvK).

Uit bovenstaande blijkt dat registratie van tijdelijke arbeidsmigranten versnipperd blijkt plaats te vinden, afhankelijk van de behoefte van de migrant aan documenten die zijn arbeid mogelijk maken (burgerservicenummer, twv inschrijving KvK e.d.) Hoewel deze manier van registreren het inzicht in de aard en omvang van seizoensarbeid in grote mate compliceert, heeft het CBS hier een begin mee gemaakt voor werknemers uit de nieuwe lidstaten.<sup>92</sup> In de deelparagraaf hieronder wordt het beeld van het CBS over de omvang van tijdelijke arbeidsmigratie van werknemers uit de Oost-Europese lidstaten toegelicht.

- Voor de Trendrapportage Regulier 2010 heeft INDIAC gebruik gemaakt van gegevens uit het IND Informatiesysteem (INDIS). De gegevens beslaan de periode 2005 tot en met 2009. Gegevens vóór deze periode zijn niet meegenomen. Een deel van de reguliere migratie viel toen namelijk onder de verantwoordelijkheid van diverse vreemdelingendiensten met een eigen registratiesysteem, waardoor een compleet beeld ontbreekt. Verder zijn percentages afgerond op hele getallen. De optellingen van percentages in tabellen en grafieken kunnen afwijken van honderd procent. Afwijkende totalen zijn niet weergegeven, maar staan vermeld als honderd procent. Absolute getallen zijn niet afgerond.
- Er dient rekening gehouden te worden met migranten die eerder in het bezit waren van een andere nationaliteit dan de Nederlandse maar op een later moment de Nederlandse nationaliteit hebben verkregen. Deze groep is in onderverdelingen naar nationaliteit ondergebracht onder de groep Nederlanders waardoor het beeld van de rol van migranten op de arbeidsmarkt mogelijk niet geheel zuiver is. Hetzelfde geldt voor personen die de Nederlandse en een niet-Nederlandse nationaliteit hebben. Ook zij zijn ondergebracht onder de groep Nederlanders.
- Gegevens over vacatures naar beroep (elementaire, lagere, middelbare, hogere en wetenschappelijke beroepen) zijn niet in ruime mate voorhanden. Voor deze informatie is gebruik gemaakt van CBS-registraties die ongeveer om de twee jaar gepubliceerd worden. Voor 2004 zijn er echter geen gegevens beschikbaar wat betekent dat voor dit rapport cijfers gerapporteerd worden over de jaren 2006 en 2008. Gegevens over het jaar 2010 zijn nog niet openbaar.

Deze studie heeft met de gegevens die in de komende (deel)paragrafen worden besproken niet de pretentie een allesomvattend verhaal te vertellen. Het doel is om een beeld te schetsen van de aard en omvang van de rol van (arbeids)migranten op de Nederlandse arbeidsmarkt en waar mogelijk uitleg te geven over opvallende ontwikkelingen. Na de bespreking van gegevens vanaf 2004 tot aan nu (3.2.1.), volgt een uiteenzetting over mogelijke scenario's voor de arbeidsmarkt in de toekomst (3.2.2.). Ook de bestaande en verwachte tekorten op de

---

<sup>92</sup> Corpeleijn, A. (2006) *Migranten en Werknemers uit de Oost-Europese Lidstaten van de Unie*. CBS, Sociaal-Economische Trends, 4e kwartaal 2006: 31-37.



arbeidsmarkt komen aan de orde. Dit hoofdstuk sluit af met een analyse van trends en ontwikkelingen op basis van de behandelde materie over de huidige en toekomstige situatie (3.2.3.)

### 3.2.1 Huidige situatie

#### *Beroepsbevolking vrij stabiel*

De totale beroepsbevolking, de groep Nederlanders en niet-Nederlanders tezamen, ontwikkelt zich vrij stabiel in de periode 2004 tot en met 2009 (zie figuur 1) en toont geen sterke pieken en/of dalen. Dat geldt ook voor de groep 'wetenschappelijk onderzoekers' die hier wordt uitgelicht.<sup>93</sup> In principe hoort deze groep onder de categorie 'hoog gekwalificeerd'. De hooggekwalificeerden en gekwalificeerden vormen samen de grootste groep van de totale beroepsbevolking. De kleinste groep bestaat uit laaggekwalificeerd personeel.

De arbeidsmarkt wordt in 2009 en vooral 2010 ernstig geraakt door de economische crisis; de jaren van grote schaarste zijn voorlopig voorbij. Voor de arbeidsmarkt als geheel lijkt er sprake te zijn van een meer evenwichtige arbeidssituatie dan voorheen.<sup>94</sup> Mogelijke verklaringen zijn het dalende arbeidsaanbod (met name onder jongeren, die langer doorstuderen), bedrijven die hun personeel vasthielden en niet hebben ontslagen, en het toegenomen aantal zelfstandig ondernemers (zie ook paragraaf 2.1.2). Kwalitatieve discrepanties kunnen echter toenemen in de toekomst (zie ook paragraaf 3.2.2). Zo meldt een vertegenwoordiger van de ondernemersorganisatie voor de technologische industrie FME-CWM<sup>95</sup> dat vooral deze industrie al eerste signalen afgeeft over moeilijk vervulbare vacatures. Het betreft hier met name technische functies vanaf MBO-plus niveau.

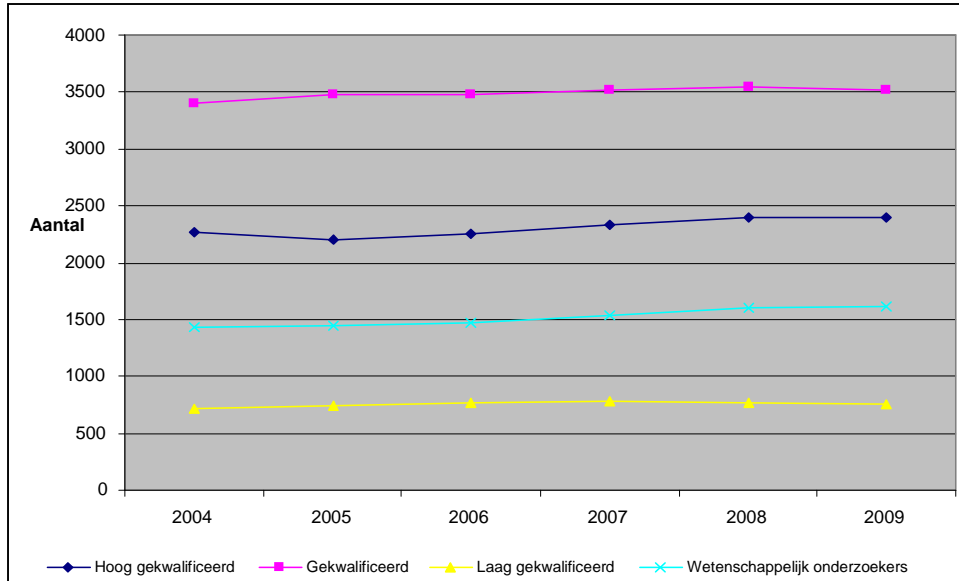
---

<sup>93</sup> Het aandeel wetenschappelijk onderzoekers ten opzichte van de groep laag gekwalificeerde werknemers blijkt vrij groot te zijn. Een uitleg hiervoor ligt in de manier van operationalisering van deze categorieën. Personen met ISCO-code 1237 blijken vrijwel allemaal te worden gerekend tot de categorie wetenschappelijke beroepen, een klein deel tot hogere beroepen. Onder deze code valt bijvoorbeeld een manager die leiding geeft op een wetenschappelijke afdeling, maar zelf geen wetenschappelijk onderzoeker is. Zie ook [www.ilo.org](http://www.ilo.org). De groep 'members of the Armed Forces with similar skills performing R&D' zijn niet apart te onderscheiden en zijn niet meegerekend tot de categorie wetenschappelijk onderzoekers.

<sup>94</sup> Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). 2009. *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep*. Maastricht: Universiteit van Maastricht.

<sup>95</sup> Zie ook [www.fme.nl](http://www.fme.nl). FME-CWM zegt in haar missie dat zij de positie van de technologische industrie in Nederland, ook op internationaal niveau, wil versterken door visie, lobby, advisering en dienstverlening, zodat de concurrentiepositie van leden verbeterd, de sector optimaal wordt gepositioneerd en haar continuïteit wordt gewaarborgd.

**Figuur 1: Totale beroepsbevolking 2004 tot en met 2009 (x1000) naar kwalificatie**



Bron: CBS, Centrum voor Beleidsstatistiek (EBB; 2010)

*Aantal arbeidsmigranten uit derde landen groter dan uit EU-lidstaten*

Rond 96% van de totale beroepsbevolking bestaat uit Nederlanders, gevolgd door derdelanders die bijna 2,5% van de beroepsbevolking op zich nemen. De overige 1,5% is verdeeld tussen de overige EU-14 ('oude' lidstaten)<sup>96</sup>, EU-10 ('nieuwe' lidstaten)<sup>97</sup> en EU-2 landen (Bulgarije en Roemenië) (zie tabel 1).<sup>98</sup>

**Tabel 1: Beroepsbevolking in Nederland: Nederlanders, EU-14, EU-10, EU-2 tezamen en derdelanders 2004 tot en met 2009, x 1000**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
NL	7521	7578	7674	7854	7995	7975
EU-14, EU-10 en EU-2	111	114,5	117	123	123	123
Derde landers	195	172	184	193	198	190
Totaal	7827	7864	7976	8171	8316	8287

Bron: CBS, Centrum voor Beleidsstatistiek (EBB; 2010)

*Groep derdelanders heeft groter aandeel in gekwalificeerde en laag gekwalificeerde beroepen dan groep overige EU.* Uit de verdeling naar de ISCO-classificatie blijkt dat de groep derdelanders een groter percentage beslaan van de gekwalificeerde beroepen (ongeveer 3%) en laag gekwalificeerde beroepen (ongeveer 6%) dan onderdanen uit de overige EU-lidstaten (gekwalificeerde beroepen ruim 1%; laag gekwalificeerde beroepen schommelend tussen de 1 en 2%). Een mogelijke verklaring is dat het aanbod binnen de EU niet voldoende is of dat het aanwezige aanbod niet 'gematched' kan worden aan de vraag (zie tabel 2).

<sup>96</sup> Onder de EU-14 vallen de landen die vóór 1 mei 2004 de Europese Unie vormden:

België, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Verenigd Koninkrijk, Zweden.

<sup>97</sup> Onder de EU-10 vallen de volgende landen: Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije en Tsjechië.

<sup>98</sup> Deze gegevens zijn gebaseerd op de EBB die uitgaat van nationaliteit. Het geboorteland is buiten beschouwing gelaten.

**Tabel 2: Verdeling in % beroepsbevolking NL, EU-overig en derde landen naar beroepsniveau 2004 tot en met 2009**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Hoog gekwalificeerd-NL	97,2	97,1	97,1	97,1	97,2	97,2
Hoog gekwalificeerd-EU overig	1,3	1,4	1,3	1,4	1,4	1,4
Hoog gekwalificeerd-derdelanders	1,5	1,5	1,6	1,5	1,4	1,4
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Gekwalificeerd-NL	96	96,4	96,2	96,2	96,2	96
Gekwalificeerd-EU overig	1,3	1,4	1,3	1,2	1,3	1,3
Gekwalificeerd-derdelanders	2,7	2,2	2,5	2,6	2,5	2,7
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Laag gekwalificeerd-NL	91,8	93,2	92,9	92,6	91,7	92,6
Laag gekwalificeerd-EU overig	1,6	1,1	1,3	1,6	1,6	1,8
Laag gekwalificeerd-derdelanders	6,6	5,7	5,8	5,8	6,7	5,6
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Wetenschappelijk onderzoekers-NL	96,6	96,6	96,7	96,4	96,6	96,8
Wetenschappelijk onderzoekers-EU overig	1,8	2	2,1	2,1	2	1,9
Wetenschappelijk onderzoekers-derdelanders	1,6	1,4	1,2	1,5	1,4	1,3
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Bron: CBS, Centrum voor Beleidsstatistiek (EBB; 2010)

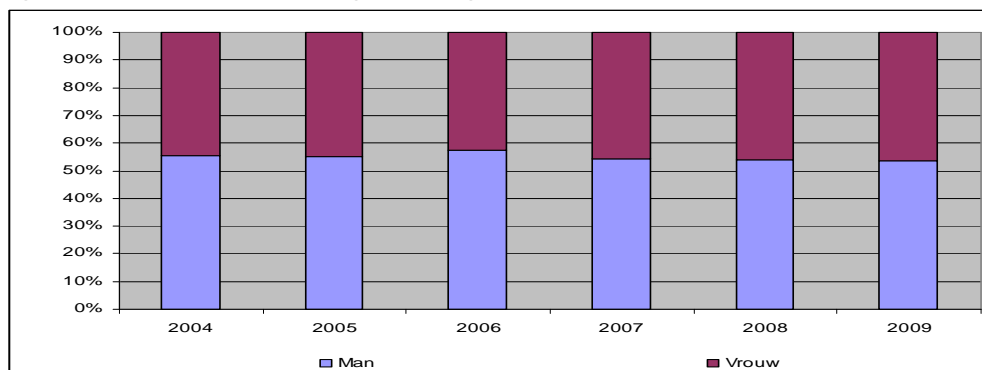
#### *Doorgaans meer mannen economisch actief dan vrouwen*

Arbeid (in loondienst) wordt, traditioneel gezien, eerder uitgevoerd door mannen dan door vrouwen. Dit is dan ook terug te zien in de verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke arbeiders binnen de beroepsbevolking. Van 2004 tot en met 2009 bestond ongeveer 55% van de totale beroepsbevolking uit mannen en 45% uit vrouwen. (zie figuur 2 en tabel 1 t/m 6 in de bijlage). Vrouwen zijn dikwijls om diverse redenen achtergesteld op de arbeidsmarkt ten opzichte van mannen. In leidinggevende posities zijn het de mannen die de boventoon voeren, hoewel het verschil met vrouwen kleiner wordt.<sup>99</sup>

De man-vrouw verhouding bij de groep derde landers vertoont doorgaans hetzelfde beeld: de groep mannen die economisch actief is, is groter dan de groep vrouwen (zie tabel 3). Van 2004 tot en met 2009 bestond ongeveer 60% van deze groep uit mannen en 40% uit vrouwen. Deze verdeling geldt niet alleen voor de categorie hoog opgeleiden, maar ook voor de gekwalificeerde en laag gekwalificeerde beroepsbevolking uit derde landen. Het verschil tussen de man-vrouw verhouding in de categorie wetenschappelijk onderzoekers is doorgaans vrij klein. Voor de categorie laag gekwalificeerden is het verschil steeds kleiner geworden: in 2004 bedroeg de groep mannen 28.000 en de groep vrouwen 19.000, terwijl de verdeling 50-50 was in 2009.

<sup>99</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2005). *De glazen muur*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

**Figuur 2: Totale beroepsbevolking: Verdeling man-vrouw 2004 tot en met 2009**



Bron: CBS, Centrum voor Beleidsstatistiek (EBB; 2010)

**Tabel 3: Verdeling economische actieve mannen en vrouwen uit derde landen naar beroepsniveau 2004 tot en met 2009 (x1000)**

	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	Ma n	Vrou w	Ma n	Vrou w	Ma n	Vrou w	Ma n	Vrou w	Ma n	Vrou w	Ma n	Vrou w
Hoog gekwalificeerd	21	14	19	14	20	15	18	17	18	16	18	16
Gekwalificeerd	57	34	49	29	54	32	57	34	59	31	56	38
Laag gekwalificeerd	28	19	25	17	25	19	26	19	28	24	21	21
Wetenschappelijk onderzoekers	13	9	10	10	9	9	12	10	12	11	11	10
<b>Totaal</b>	<b>119</b>	<b>76</b>	<b>109</b>	<b>69</b>	<b>109</b>	<b>76</b>	<b>114</b>	<b>79</b>	<b>116</b>	<b>82</b>	<b>105</b>	<b>84</b>

Bron: CBS, Centrum voor Beleidsstatistiek (EBB; 2010)

*Vrij verkeer van personen en werknemers bevordert arbeidsmigratie uit de MOE-landen, Bulgarije en Roemenië*

In 2004, toen Polen toetrad tot de EU, steeg de netto migratie van Polen sterk. Dit was vooral goed zichtbaar in de tuinbouwsector. Tijdens de jaren daarna zette deze trend zich door met een relatief sterke stijging in 2007, het jaar van de afschaffing van de twv-plicht voor Poolse werknemers. Dit suggereert een positief verband tussen het verminderen van beperkingen op het vrije verkeer van personen en werknemers, en de omvang van de netto migratie. In 2007 kwamen 6.800 Polen meer naar Nederland dan er uit Nederland vertrokken, terwijl deze netto migratie in 2005 en 2006 rond de 5 duizend personen lag.<sup>100</sup>

Bij de toetreding van Bulgarije en Roemenië tot de EU in 2007 steeg de netto migratie in Nederland aanzienlijk. Er kwamen 4.000 Bulgaren en 1.800 Roemenen meer naar Nederland dan er uit Nederland vertrokken. In 2006 bedroeg de netto migratie voor beide groepen nog slechts enkele honderden personen.<sup>101</sup>

<sup>100</sup> SEO-Economisch Onderzoek (2008). *De economische impact van arbeidsmigratie uit de MOE-landen, Bulgarije en Roemenië*. Amsterdam: SEO.

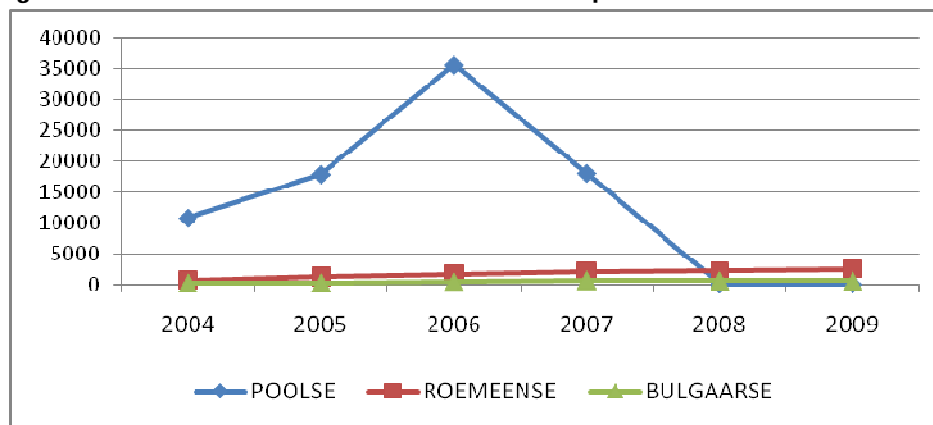
<sup>101</sup> SEO-Economisch Onderzoek (2008). *De economische impact van arbeidsmigratie uit de MOE-landen, Bulgarije en Roemenië*. Amsterdam: SEO.

Het CBS telt voor juni 2008 94.000 werknemers uit een Midden- of Oost-Europese lidstaat van de EU (MOE-land). Hierbij zijn het geboorteland of land van verblijf buiten beschouwing gelaten (een Pool met bijvoorbeeld de Duitse nationaliteit valt niet onder deze cijfers).

Figuur 3 illustreert de sterke afname van het aantal afgegeven twv's aan Poolse onderdanen als gevolg van de afschaffing van het twv-vereiste voor Polen. De toename in de jaren 2004-tot 1 mei 2007 is het gevolg van versoepeld beleid (niet meer toepassen van de arbeidsmarkttoets) in bepaalde 'tekort-sectoren'. Het aantal twv's voor Roemenen en Bulgaren is nagenoeg stabiel.<sup>102</sup>

Bij de groep die arbeid als zelfstandige verricht (en geen twv nodig heeft), steeg het aantal inwillingen op verblijfsaanvragen van ongeveer 1.100 in 2005 tot bijna 2.800 in 2008.<sup>103</sup> De toetreding van Bulgarije en Roemenië tot de EU maakte het vanaf 2007 eenvoudiger voor hun onderdanen om in Nederland als zelfstandig ondernemer te beginnen. Het *Startersprofiel* van de KvK over 2008 bevestigt dit beeld.<sup>104</sup> Hieruit blijkt verder dat Bulgaren voornamelijk in de bouwsector werken (43%), gevolgd door facilitaire diensten (19%, o.a. schoonmaakbedrijven), landbouw en visserij (18%). De sector persoonlijke diensten beslaat 9%, waarvan 95% werkzaam is in de branche kappers en schoonheidsverzorging. Roemenen zijn vooral vertegenwoordigd in de sector persoonlijke diensten (32%), gevolgd door de bouwsector (29%), facilitaire diensten (16%) en in mindere mate in de sector landbouw en visserij (6%). Na 2008 daalt het aantal zelfstandige ondernemers, waarschijnlijk als gevolg van de economische crisis en wordt de stijgende lijn bij arbeid als zelfstandige doorbroken.

**Figuur 3: Aantal verleende twv's in de tuinbouw naar top-3 nationaliteit van 2004 tot en met 2009**



Bron: UWV (2010)

#### *Aantal derdelanders vrij beperkt in seizoensgebonden arbeid land- en tuinbouw*

Seizoensgebonden arbeid in de land- en tuinbouw wordt gedomineerd door in eerste instantie Polen, en toen de twv-plicht voor hen kwam te vervallen, door Roemenen en Bulgaren. Zoals in de vorige paragraaf is uitgelegd, is het stijgende aantal afgegeven twv's te relateren aan de toetreding van Polen tot de EU; de latere afschaffing van het twv-vereiste voor Poolse arbeiders zette vervolgens een daling in.

Derdelanders nemen bij seizoensgebonden arbeid een ondergeschikte positie in. De top-3 nationaliteit schommelde van 2004 tot en met 2007 tussen 0,5% en 1,8% van het totaal afgegeven twv's voor seizoensgebonden arbeid in de land- en tuinbouw. In 2008 en 2009 steeg dit naar 7,5% respectievelijk 5% als gevolg van de afschaffing van de twv-plicht voor Polen waardoor derdelanders een groter aandeel van de twv's op zich nam (zie tabel 4).

**Tabel 4: Aantal verleende twv's naar seizoensarbeid in de land- en tuinbouw naar top-3 derdelanders, 2004 – 2009**

Nationaliteit	2004	Nationaliteit	2005	Nationaliteit	2006	Nationaliteit	2007	Nationaliteit	2008	Nationaliteit	2009
---------------	------	---------------	------	---------------	------	---------------	------	---------------	------	---------------	------

<sup>102</sup> Zie verder onder persberichten van het UWVWerkbedrijf:

[http://www.uwv.nl/overuwv/pers/persberichten/persberichtenoverzicht\\_2010/Minder\\_werkvergunningen\\_voor\\_Roemenen\\_en\\_Bulgaren.aspx](http://www.uwv.nl/overuwv/pers/persberichten/persberichtenoverzicht_2010/Minder_werkvergunningen_voor_Roemenen_en_Bulgaren.aspx)

<sup>103</sup> INDIAC (2010). Trendrapportage Regulier 2010. Rijswijk: INDIAC

<sup>104</sup> Kamer van Koophandel (KvK), *Startersprofiel 2008, 2009*.

		t	t	t	t	t	t	t	t	t	
1. Chinese	130	1. Chinese	112	1. Chinese	95	1. Oekraïense	98	1. Oekraïense	164	1. Oekraïense	113
2. Oekraïense	55	2. Oekraïense	74	2. Oekraïense	92	2. Russische	53	2. Russische	51	2. Russische	43
3. Vietnamese	38	3. Russische	71	3. Russische	53	3. Japanse	25	3. Braziliaanse	23	3. Filippijnse	14
Overig	12.410	Overig	24.550	Overig	45.828	Overig	21.885	Overig	2.933	Overig	168
<b>Totaal</b>	<b>12.633</b>	<b>Totaal</b>	<b>24.807</b>	<b>Totaal</b>	<b>46.068</b>	<b>Totaal</b>	<b>22.061</b>	<b>Totaal</b>	<b>3.171</b>	<b>Totaal</b>	<b>3.338</b>

Bron: UWV (2010)

### *Minder verblijfsvergunningen arbeidsmigratie*

Deze paragraaf licht een aantal ontwikkelingen toe van de verblijfsvergunningen die onder arbeidsmigratie vallen. Een essentiële opmerking vooraf is dat ontwikkelingen in het aantal verblijfsvergunningen ‘slechts’ een deel van de toestroom van migranten naar de arbeidsmarkt weergeven. Er zijn namelijk migranten die toegang hebben tot de arbeidsmarkt zonder in het bezit te hoeven zijn van een verblijfsvergunning. Denk daarbij bijvoorbeeld aan Poolse arbeidsmigranten. Er zijn ook migranten die toegang hebben tot de arbeidsmarkt op basis van een verblijfsvergunning die niet arbeidgerelateerd is (bijvoorbeeld ex-asielzoekers). Daarnaast zijn er vreemdelingen die korter dan drie maanden werken en daar een twv voor nodig hebben, maar geen verblijfsvergunning. Deze groepen zijn niet ‘zichtbaar’ in de cijfers betreffende verblijfsvergunningen die onder arbeidsmigratie vallen.

Verblijfsvergunningen die worden verleend met betrekking tot arbeid worden onderverdeeld onder de categorieën *Arbeid in loondienst*, *Arbeid als zelfstandige*, *Arbeid als kennismigrant* en *Arbeid als onderzoeker* (zie ook tabel 29 in de bijlage).<sup>105</sup> Deze worden hieronder behandeld.

### *Arbeid in loondienst*<sup>106</sup>

Toen per 1 mei 2004 de Europese Unie uitgebreid werd met tien nieuwe landen (Cyprus, Malta en de acht MOE-landen Estland, Letland, Litouwen, Polen, Hongarije, Tsjechië, Slowakije en Slovenië) kregen migranten uit deze nieuwe EU-landen gemakkelijker toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Tot 1 mei 2007 gold voor de MOE-landen nog wel een overgangsregeling, waarbij nog steeds een twv noodzakelijk was in combinatie met een arbeidsmarkttoets.<sup>107</sup> Vanaf 1 mei 2007 geldt er volledig vrij verkeer van werknemers voor alle landen uit de EU-25. Voor de landen die per 1 januari 2007 zijn toetreden tot de EU, Bulgarije en Roemenië, geldt de overgangsregeling nog wel.

De groep migranten die op basis van arbeid in loondienst in Nederland een verblijfsvergunning kreeg, slonk in de periode 2005 tot en met 2009 van ruim 13.000 tot net iets meer dan 2.500. De voornaamste oorzaak is de toetreding van de nieuwe lidstaten tot de EU (ook Bulgaren en Roemenen hebben geen verblijfsvergunning voor het verrichten van arbeid in loondienst meer nodig, wel een twv). Andere mogelijke oorzaken zijn de invoering van de kennismigrantenregeling en de recente economische crisis.

Kijkend naar nationaliteit, springt de stijging van de groep Chinezen direct in het oog. In 2007 maakten de Chinezen voor 13% (522) deel uit van het totaal aan verstrekte verblijfsvergunningen voor arbeid in loondienst, terwijl dit percentage in 2008 groeide naar 25% (724) en in 2009 naar 38% (989) (zie tabel 5). Een mogelijke oorzaak is de komst van een groeiend aantal Chinese bedrijven naar Nederland. KPMG meldt dat in 2008 meer dan 180 Chinese bedrijven actief zijn in Nederland en dat dit aantal stijgt.<sup>108</sup> Verder meldt het Netherlands Foreign Investment Agency (NFIA) van het Ministerie van Economische Zaken dat in 2009 de helft van het aantal eerste vestigingen van buitenlandse bedrijven afkomstig is uit Azië; daarvan is meer dan de helft afkomstig uit China. Deze bedrijven nemen hun experts uit China mee naar Nederland (via een verblijfsvergunning ‘Arbeid in loondienst’ en zo mogelijk

<sup>105</sup> De categorie ‘Arbeid als stagiair/practicant’ wordt hier buiten beschouwing gelaten, omdat deze buiten de reikwijdte van deze studie valt.

<sup>106</sup> INDIAC (2010). *Tendrapportage Regulier 2010*. Rijswijk: INDIAC

<sup>107</sup> Als EU-onderdanen hebben zij geen verblijfsvergunning nodig.

<sup>108</sup> KPMG (2009). *High growth markets, the position of the Netherlands as a business partner – Issue 2: China*. Den Haag: KPMG.

ook via de kennismigrantenregeling). Een andere mogelijke oorzaak is dat de horecabranche Chinees personeel ‘invliegt’, omdat het huidige potentiële Chinese personeel verbeterde perspectieven heeft op de arbeidsmarkt, terwijl de vraag naar Chinees personeel in de horeca blijft bestaan.<sup>109</sup>

**Tabel 5: Top 5 nationaliteiten bij inwillingen van eerste verblijfsaanvragen ‘Arbeid in loondienst’, 2005-2009<sup>110</sup>**

Nationaliteit	2005	%	Nationaliteit	2006	%	Nationaliteit	2007	%	Nationaliteit	2008	%	Nationaliteit	2009	%
1. Duitse	2.411	18	1. Duitse	2.452	20	1. Poolse	820	20	1. Chinese	724	25	1. Chinese	989	38
2. Britse	1.776	13	2. Britse	1.594	13	2. Chinese	522	13	2. Amerikaanse	413	14	2. Amerikaanse	238	9
3. Franse	790	6	3. Belgische	814	7	3. Amerikaanse	497	12	3. Japanse	227	8	3. Turkse	174	7
4. Poolse	773	6	4. Italiaanse	777	6	4. Japanse	264	7	4. Roemeense	197	7	4. Filipijnse	159	6
5. Portugese	752	6	5. Portugese	763	6	5. Roemeense	264	7	5. Filipijnse	134	5	5. Roemeense	139	5
Overig	6.832	51	Overig	5.578	47	Overig	1.676	41	Overig	1.168	41	Overig	923	35
<b>Totaal</b>	<b>13.334</b>	<b>100</b>	<b>Totaal</b>	<b>11.978</b>	<b>100</b>	<b>Totaal</b>	<b>4.043</b>	<b>100</b>	<b>Totaal</b>	<b>2.863</b>	<b>100</b>	<b>Totaal</b>	<b>2.622</b>	<b>100</b>

Bron: INDIAC (Trendsrapportage Regulier 2010)

#### *Arbeid als zelfstandige<sup>111</sup>*

Het aantal verblijfsaanvragen voor arbeid als zelfstandige kende een piek in 2008 van 3.400. Bijna 2.800 aanvragen werden ingewilligd. Tussen 2005 en 2007 schommelde het aantal aanvragen nog tussen 2.000 en 2.300. De piek van 2008 is toe te schrijven aan de toetreding van Roemenië en Bulgarije tot de EU met als gevolg dat het voor hun onderdanen makkelijker werd in Nederland een zelfstandige onderneming te beginnen (zie tabel 6). Na 2008 treedt een daling op in het aantal aanvragen die mogelijk is ingegeven door de economische crisis.

**Tabel 6: Top 5 nationaliteiten bij inwillingen van eerste verblijfsaanvragen ‘Arbeid als zelfstandige’, 2005-2009**

Nationaliteit	2005	%	Nationaliteit	2006	%	Nationaliteit	2007	%	Nationaliteit	2008	%	Nationaliteit	2009	%
1. Poolse	527	48	1. Poolse	641	52	1. Bulgaarse	764	46	1. Bulgaarse	2.244	81	1. Bulgaarse	1.140	76
2. Duitse	86	8	2. Duitse	97	8	2. Poolse	533	32	2. Roemeense	453	16	2. Roemeense	281	19
3.	73	7	3. Britse	80	6	3.	155	9	3.	35	1	3.	41	3

<sup>109</sup> Vogels R., Geense P., Martens E (1999). *De maatschappelijke positie van Chinezen in Nederland*. Assen: Van Gorcum; B.R. Rijkschroeff (1998). *Etnisch ondernemerschap - De Chinese horecasector in Nederland en in de Verenigde Staten van Amerika*. Groningen: Rijksuniversiteit van Groningen.

<sup>110</sup> Na 2007 komt de Poolse nationaliteit niet meer in de tabel voor. Voor de overige EU-nationaliteiten geldt dit vanaf 2006. De verklaring hiervoor is dat met ingang van 1 mei 2006 de Richtlijn 2004/38/EG van de Raad van de Europese Unie betreffende het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden in het Nederlandse vreemdelingenbeleid is geïmplementeerd. Als gevolg hiervan is het systeem van aanvragen om afgifte van een EU-document voor onderdanen van de EU/EER en Zwitserland die langer dan drie maanden in Nederland willen verblijven vervallen. In plaats daarvan volstaat dat deze vreemdelingen zich inschrijven bij de IND.

Voor onderdanen van de op 1 mei 2004 nieuw toegetreden EU-lidstaten Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Slovenië, Slowakije en Tsjechië (ook wel de Midden- en Oost-Europese (MOE) landen genoemd) die een beroep doen op het EG-Verdrag gold tot 1 mei 2007 een overgangsregeling met betrekking tot het vrij verkeer van werknemers. In samenhang met deze overgangsregeling bleef tot die datum ook het systeem van aanvragen om afgifte van een EU-document voor vreemdelingen afkomstig uit de MOE-landen gehandhaafd.

<sup>111</sup> INDIAC (2010). *Trendsrapportage Regulier 2010*. Rijswijk: INDIAC

Hongaarse						Roemeense			Amerikaanse			Amerikaanse		
4. Britse	60	5	4. Slowaakse	57	5	4. Amerikaanse	52	3	4. Canadese	5	0	4. Turkse	10	1
5. Slowaakse	40	4	5. Bulgaarse	52	4	5. Slowaakse	47	3	5. Macedonische	4	0	5. Chinese	7	0
Overig	319	29	Overig	315	25	Overig	115	7	Overig	27	1	Overig	23	2
<b>Totaal</b>	<b>1.105</b>	<b>100</b>	<b>Totaal</b>	<b>1.242</b>	<b>100</b>	<b>Totaal</b>	<b>1.666</b>	<b>100</b>	<b>Totaal</b>	<b>2.768</b>	<b>100</b>	<b>Totaal</b>	<b>1.502</b>	<b>100</b>

Bron: INDIAC (Trendsrapportage Regulier 2010)

### *Arbeid als kennismigrant<sup>112</sup>*

Het aantal verblijfsaanvragen onder de kennismigrantenregeling steeg van ongeveer 2.000 in 2005 naar ruim 7.000 in 2008. Het percentage inwillingen van de verblijfsaanvragen lag gemiddeld rond de 95%. De stijging van de aanvragen heeft onder andere te maken met een groeiende bekendheid onder de werkgevers en voor wat de technologische industrie betreft ook de stijgende behoefte. Daarnaast is de regeling steeds verder verruimd (wetenschappelijk onderzoekers, artsen in opleiding tot specialist en startende ondernemers werden tot de regeling toegelaten).

In 2009 daalde het aantal aanvragen naar minder dan 5.500 als gevolg van onder meer de economische crisis en de daarmee gepaard gaande verminderde behoefte.

Bij arbeid als kennismigrant staat de Indiase nationaliteit bovenaan, mogelijk omdat India een groot aanbod aan IT-ers heeft die de Engelse taal machtig is. Naast India, behoren de Verenigde Staten van Amerika, Japan, China en Turkije tot de top-5 landen van herkomst van kennismigranten.

### *Arbeid als onderzoeker<sup>113</sup>*

Het aantal verblijfsaanvragen om als onderzoeker in Nederland te verblijven, steeg van 2005 tot en met 2009 van ongeveer 270 tot ruim 1.300. De toegewezen verblijfsvergunningen liggen op minimaal 98%. Een oorzaak voor de stijging is de implementatie van Richtlijn 2005/71 van de Raad van de EU. Hierdoor werd de toegang van onderzoekers eenvoudiger. Een andere oorzaak ligt mogelijk in de beleidsintensivering van de Nederlandse overheid in Research & Development (R&D). Hiermee geeft Nederland gehoor aan de Lissabonstrategie van de Europese Commissie en aan de EU-2020 strategie om R&D te intensiveren.<sup>114</sup> Verder is het beleid van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap met betrekking tot internationalisering van het hoger onderwijs ook een belangrijke factor.<sup>115</sup>

Opvallend is de opkomst van onderzoekers uit China die een steeds groter aandeel uitmaken van de onderzoekers die naar Nederland komen. In China studeren jaarlijks meer dan vier miljoen studenten af. Een deel van hen dat verder studeert in het buitenland, komt in Nederland terecht.

### *Regeling hoogopgeleiden*

Onder de regeling hoogopgeleiden zijn sinds de inwerkingtreding van de regeling tot augustus 2010 254 aanvragen ingewilligd. Bij ongeveer 40 afgegeven verblijfsvergunningen ging het om aanvragen met MVV (derdelanders) en bij ongeveer 50 ging het om aanvragen zonder MVV. Bij de meerderheid van de aanvragen die zijn ingewilligd, bijna 170, ging het om personen die eerder onder een ander verblijfsdoel hebben verbleven en op een later moment een aanvraag hebben gedaan om het verblijfsdoel te wijzigen en daarmee onder de regeling hoogopgeleiden vielen. De regeling sluit namelijk hoog opgeleide migranten die al in Nederland wonen niet uit om hun verblijfsdoel te wijzigen. Zo kan het voorkomen dat een kennismigrant die zijn baan kwijt is geraakt via de regeling hoogopgeleiden zijn verblijf kan verlengen gedurende het zoekjaar op basis van zijn talenten.

### *Obstakels bij vervullen toenemend aantal vacatures*

<sup>112</sup> INDIAC (2010). *Trendsrapportage Regulier 2010*. Rijswijk: INDIAC

<sup>113</sup> INDIAC (2010). *Trendsrapportage Regulier 2010*. Rijswijk: INDIAC

<sup>114</sup> Ministerie van Economische Zaken (2009). *Kabinetsreactie op SER-advies Europa 2020: de nieuwe Lissabonstrategie*. Den Haag: Ministerie van Economische Zaken.

<sup>115</sup> Zie [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/onderwijs-en-internationalisering](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/onderwijs-en-internationalisering)



Nederland staat voor een grote uitdaging op de arbeidsmarkt: een structureel tekort aan menskracht. De Commissie Arbeidsparticipatie noemt in 2008 een recordaantal van ongeveer 240.000 vacatures<sup>116</sup> (zie tabel 7). Na 2008 daalt het aantal vacatures. De gevolgen van de recessie worden steeds duidelijker zichtbaar. Vooral de sectoren bouw, industrie en zakelijke dienstverlening hebben sinds vorig jaar te maken met een duidelijke krimp van werkgelegenheid. De verschuiving van een krappe naar een ruime arbeidsmarkt brengt daarnaast een daling van het aantal (zeer) moeilijk vervulbare vacatures met zich mee. Dit aantal is in 2009 bijna gehalveerd ten opzichte van een jaar daarvoor.<sup>117</sup> Het gevolg is dat in 2009 nog maar een kwart van de vacatures (zeer) moeilijk vervulbaar was. In het eerste kwartaal van 2010 is het aantal openstaande vacatures 113.000.<sup>118</sup>

**Tabel 7: Vacatures naar beroep 2006 en 2008 (x1000)**

	2006*	2008*
Elementaire beroepen	19,0	19,4
Lagere beroepen	52,2	60,7
Middelbare beroepen	77,3	91,1
Hogere beroepen	43,2	50,0
Wetenschappelijke beroepen	8,8	8,8
Beroep onbekend	-	7,5
<b>Totaal</b>	<b>200,5</b>	<b>237,5</b>

Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Statline: 2010

\* Aantallen per september van het kalenderjaar

Deze vacatures raken moeilijk vervuld doordat de huidige arbeidsmarkt een aantal knelpunten kent, die een hogere arbeidsparticipatie in de weg blijft staan. De Adviescommissie Arbeidsparticipatie heeft in 2008 in opdracht van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hierover een rapport uitgebracht. Hieronder wordt een aantal knelpunten toegelicht zoals die door deze commissie worden gesignaleerd.<sup>119</sup>

- Een groep van 900.000 mensen<sup>120</sup> komt om uiteenlopende redenen moeilijk aan het werk. Ze hebben een te lage of geen opleiding, missen arbeidsritme of hebben een arbeidshandicap waardoor ze aangepast werk moeten doen. In sommige gevallen is sprake van discriminatie. Soms speelt ook gebrek aan motivatie een rol, al dan niet omdat werkzoekenden die gaan werken daar soms nauwelijks (financieel) op vooruitgaan. De inspanningen om deze 900.000 mensen aan het werk te krijgen, blijken volgens de commissie onvoldoende effectief te zijn.
- Veel werknemers, vooral vrouwen met en zonder kinderen, werken in deeltijd; vier van de vijf vrouwen versus één op de vijf mannen. Deeltijdwerk is nuttig om arbeid en vrije tijd te combineren en past goed bij de Nederlandse visie op opvoeden. Maar vrouwen blijven volgens de commissie te lang werken in kleine deeltijdbanen, ook als de kinderen ouder zijn. Gevolg is dat Nederland in vergelijking met andere landen

<sup>116</sup> Adviescommissie Arbeidsparticipatie. (2008) *Naar een toekomst die werkt*. Rotterdam: Commissie Arbeidsparticipatie.

<sup>117</sup> Ecorys (2009). *Vacatures in Nederland; de vacaturemarkt en personeelsovername in beeld*. Amsterdam: UWV WERKbedrijf.

<sup>118</sup> Zie [www.CBS.nl](http://www.CBS.nl) (via themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/arbeidsmarkt-vogelvlucht/korte-termijn-ontwikkeling)

<sup>119</sup> Adviescommissie Arbeidsparticipatie. (2008) *Naar een toekomst die werkt*. Rotterdam: Commissie Arbeidsparticipatie.

<sup>120</sup> Het gaat hier om mensen die beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt: mensen in de WW, de bijstand en gedeeltelijk arbeidsongeschikten, maar ook een groep van circa 450.000 mensen zonder uitkering (niet uitkeringsgerechtigden).

minder uren werkt. Werktijden, loopbanen en de organisatie van werk zijn niet volgens de commissie afgestemd op de behoeften en de carrières van vrouwen.

- De arbeidsmarkt werkt volgens de commissie niet bevorderlijk voor ouderen (55+).<sup>121</sup> De arbeidsmobiliteit neemt met het stijgen der jaren sterk af. Oudere werknemers veranderen veel minder vaak van baan of functie. Hierdoor neemt hun inzetbaarheid in ander werk af. Het resultaat is dat van alle werknemers tussen de 60 en 64 jaar er maar een op de drie werkt; eenmaal werkloos worden ouderen niet snel meer aangenomen door een nieuwe werkgever.
- Het onderwijs sluit volgens de commissie onvoldoende aan op de arbeidsmarkt. Een goede opleiding vergroot de kans op werk. Een probleem is echter dat het (beroeps)onderwijs onvoldoende aansluit op de arbeidsmarkt. Daar komt bij dat de hoge schooluitval een grote rol speelt. Een op de acht jongeren verlaat hun opleiding zonder startkwalificatie, dus zonder een opleiding waarmee zij op arbeidsmarkt terecht kunnen. Werkgevers hebben juist grote behoefte aan goed geschoold personeel. Bovendien telt Nederland 1,5 miljoen laaggeletterden die nauwelijks toegang hebben tot de arbeidsmarkt.
- De komende jaren gaat het volgens de commissie om aanpassingsvermogen en het zo goed mogelijk inzetten van de krimpende beroepsbevolking door verhoging van de arbeidsproductiviteit. Daarvoor moet volgens de commissie meer geïnvesteerd worden in inzetbaarheid. Dat geldt vooral voor laagopgeleiden en oudere werknemers, de groepen waar het grote onbenutte arbeidspotentieel zich concentreert. Dit duidt op een structureel probleem op de Nederlandse arbeidsmarkt: vaste medewerkers zijn te vast en flexibele medewerkers (flexwerkers en ZZP'ers) zijn te los. Voor beide groepen geldt dat er nu te weinig wordt geïnvesteerd in inzetbaarheid. De vaste medewerkers hebben volgens de commissie te weinig stimulans om inzetbaar te blijven en nieuwe uitdagingen aan te gaan. Zij zitten goed en zijn zeker van hun positie. Bij flexibele werknemers hebben werkgevers geen belang om in hun inzetbaarheid te investeren. Deze onevenwichtigheid kan schadelijk zijn voor de motivatie en productiviteit van de beroepsbevolking.

Migratie zal het grote tekort aan arbeid niet oplossen volgens de Commissie Arbeidsparticipatie. Het aantal mensen dat Nederland – en andere Europese landen – nodig hebben, is daar te groot voor. Migratie wordt vaak gezien als mogelijke oplossing voor toekomstige arbeidsmarkt knelpunten. In die zin vindt de Commissie het nuttig, maar niet voldoende om een wezenlijke bijdrage te leveren aan het structurele arbeidstekort waar Nederland mee geconfronteerd wordt.

Sectoren die de komende periode relatief grote problemen zullen ondervinden in de personeelsvoorziening zijn de zorgsector, het onderwijs en de technische en industrieberoepen.<sup>122</sup> Knelpunten in de personeelsvoorziening in deze sectoren kunnen zichtbaar worden in het aantal afgegeven twv's voor beroepen die hieronder vallen. Hierbij wordt wel opgemerkt dat het aantal afgegeven twv's voor bepaalde beroepen niet als compleet beeld hoeft te gelden voor een sector in z'n geheel. Een groter aantal afgegeven kan twv's betekenen dat er grotere tekorten op de arbeidsmarkt zijn. Immers, twv's worden in het algemeen alleen verstrekt als er geen prioriteitsgenietend aanbod beschikbaar is; een lager aantal afgegeven twv's hoeft daarentegen niet te betekenen dat er geen of een kleiner tekort op de arbeidsmarkt is. Het kan bijvoorbeeld ook betekenen dat er in het buitenland geen personeel beschikbaar is.<sup>123</sup> Voor de beroepen technisch/technologisch adviseren en elektronica monteren/repareren bijvoorbeeld is een dalende lijn te constateren in het aantal verleende twv's in de periode 2004 – 2009 (zie figuur 4). Dit geldt ook voor de beroepen van verzorgers en therapeuten in de zorgsector (zie figuur 5). Behalve de economische crisis is een mogelijke verklaring dat de vraag naar personeel in deze sectoren niet vervuld kan worden door migranten, met minder af te geven twv's als gevolg. Ook voor de categorie les geven/doceren binnen het onderwijs is een daling te bemerken van 203 afgegeven twv's in 2004 naar 125 in 2009.<sup>124</sup> Behalve dat er misschien geen geschikte migranten zijn om de vacatures te vervullen, kan het ook zo zijn dat de benodigde migranten Nederland inreizen als kennismigrant en geen twv nodig hebben.

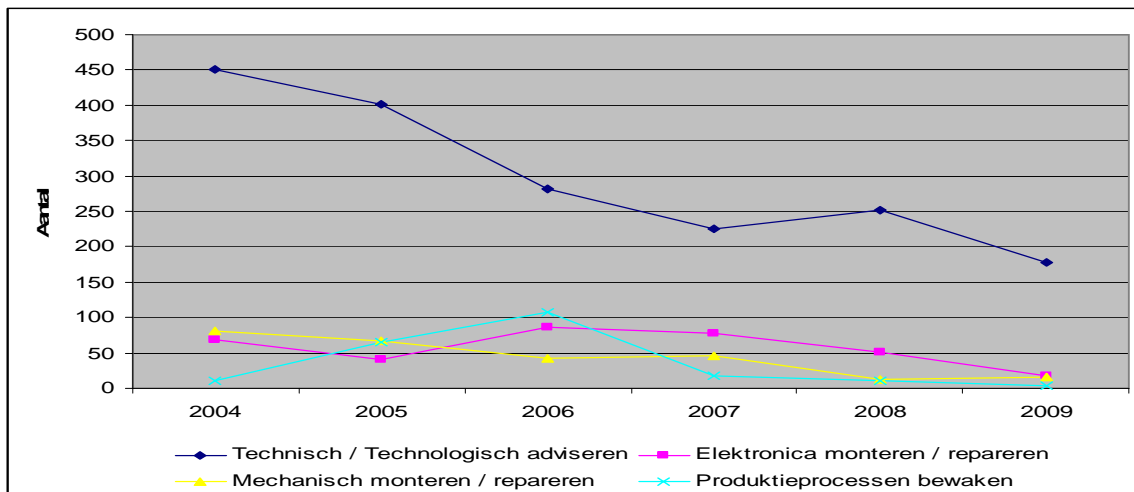
<sup>121</sup> Ter illustratie: van alle 55-plussers die in de WW terechtkomen, vindt slechts 14 procent binnen één jaar weer werk.

<sup>122</sup> Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). 2009. *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep*. Maastricht: Universiteit van Maastricht.

<sup>123</sup> Andere oorzaken kunnen zijn het vervallen van de twv-plicht voor MOE-landers, voor dienstverrichters (vrij verkeer van diensten waarbij UWV wel genotificeerd wordt maar geen twv nodig is) en de kennismigrantenregeling.

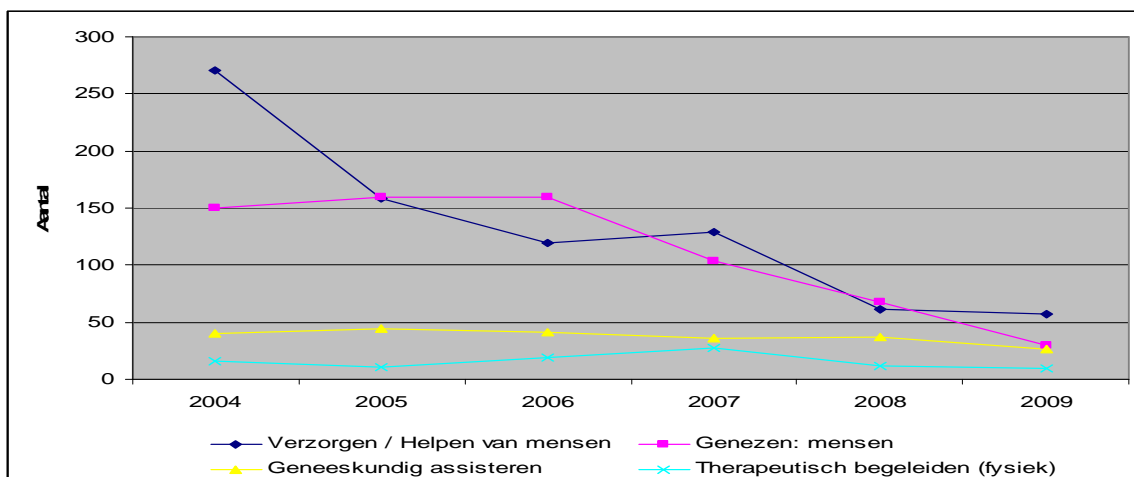
<sup>124</sup> Zie voetnoot 119. Een andere mogelijke oorzaak is de regeling voor wetenschappelijk onderzoekers. Daarnaast zijn er in de Wav vanaf 2004 nog enkele vrijstellingen doorgevoerd o.a. voor gastdocenten.

**Figuur 4: Aantal verleende twv's 2004 – 2009 in technische en industrieberoepen**



Bron: UWV Werkbedrijf (2010)

**Figuur 5: Aantal verleende twv's 2004 – 2009 in de zorgsector**



Bron: UWV Werkbedrijf (2010)

### Illegale arbeid

Niet alleen legale (arbeids)migranten spelen een rol op de arbeidsmarkt; werkgevers zetten ook illegale migranten in bij het tegengaan van tekorten. Ook worden legale migranten illegaal tewerkgesteld. De EU streeft ernaar illegale migratie en in het bijzonder illegale arbeid tegen te gaan.<sup>125</sup> Illegale arbeid kent namelijk een aantal negatieve gevolgen. Door het niet betalen van loonbelasting is er sprake van inkomstenderving van de overheid. Het niet betalen van sociale premies leidt tot inkomstenderving van sociale fondsen. Bovendien kan dit leiden tot oneerlijke concurrentie met bonafide werkgevers en werknemers, inclusief legaal verblijvende en werkende migranten. Het WODC heeft in 2008 onderzoek gedaan naar illegaal verblijf en komt tot de volgende conclusies ten aanzien van illegale arbeid. Een reden om de wet- en regelgeving op het gebied van legale arbeid niet na te leven is het kostenaspect van een legale tewerkstelling.<sup>126</sup> Het legaal in dienst nemen van een arbeidskracht brengt hogere loonkosten met zich mee. Illegaal verblijvende werknemers doen nogal eens werk tegen lagere arbeidsvoorwaarden

<sup>125</sup> Richtlijn 2009/52/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2009 tot vaststelling van minimumnormen inzake sancties en maatregelen tegen werkgevers van illegaal verblijvende onderdanen van derde landen.

<sup>126</sup> WODC. (2008) Illegaal verblijf in Nederland. Den Haag: WODC.

en slechtere arbeidsomstandigheden waar legale werkzoekenden niet bereid toe blijken te zijn. De vraag of arbeid door illegalen schadelijk of juist noodzakelijk is voor de Nederlandse samenleving kan hierdoor volgens het WODC niet eenduidig worden beantwoord.

Europese en nationale ontwikkelingen met betrekking tot het vrij verkeer van werknemers beïnvloeden de omvang van illegale arbeid door illegale migranten.<sup>127</sup> Een deel van de migranten die illegaal hier te lande verbleven kunnen nu legaal werken en wonen door onder meer de uitbreidingen van de Europese Unie in de laatste jaren. Bij arbeid in Nederland door personen uit de nieuwe EU-landen is geen sprake (meer) van illegale arbeid door illegaal verblijvenden; mogelijk worden deze voormalige illegalen vervangen door illegalen van buiten de EU of vindt illegale tewerkstelling van legaal verblijvende Bulgaren en Roemenen plaats.

Naar schatting waren in 2004 tussen de 65.000 en 91.000 illegaal verblijvenden actief op de Nederlandse arbeidsmarkt. De Arbeidsinspectie<sup>128</sup> heeft in 2006 ongeveer 5.500 illegaal tewerkgestelde buitenlandse werknemers aangetroffen. De meesten waren werkzaam in de sectoren horeca, bouw, land- en tuinbouw, detailhandel en de uitzendbranche. Van hen had 46% de nationaliteit van een MOE-land; de overige 54% was afkomstig uit o.a. China, Turkije en Bulgarije.<sup>129</sup>

### 3.2.2 Toekomstige situatie

Over de toekomstbeelden voor Nederland bestaat nog grote onzekerheid. Nederland staat voor een aantal belangrijke uitdagingen die een grote rol spelen in de economische perspectieven op lange termijn. Voorbeelden zijn de houdbaarheid van de sociale zekerheid, de pensioenen en het milieu. Verder wordt voor de periode 2015-2035 een tekort aan arbeidskrachten op de arbeidsmarkt verwacht.<sup>130</sup> Dit tekort zal zich binnen bepaalde sectoren, bijvoorbeeld de technologische industrie, waarschijnlijk al veel eerder manifesteren volgens een vertegenwoordiger van FME-CWM.

Deze paragraaf licht prognoses toe die zich richten op mogelijke ontwikkelingen van het arbeidsaanbod. Deze prognoses zijn geen voorspellingen en geven geen antwoord op de ontwikkelingen in de toekomst, maar dienen als verkenning van mogelijke scenario's. Voor een beschrijving van de toekomstige situatie in Nederland is voornamelijk gebruik gemaakt van (periodieke) publicaties van het CPB en CBS omdat zij de meest toonaangevende instanties zijn op het gebied van (cijfermatige) prognoses. Het CPB en CBS bereiden tijdens het verschijnen van dit rapport recentere prognoses voor, die echter niet meegenomen kunnen worden in deze studie.

#### *Vergrijzing*

Bij alle scenario's die door het Centraal Planbureau (CPB) zijn uitgediept<sup>131</sup>, komt naar voren dat een toenemende vergrijzing druk uitoefent op de groei van het arbeidsaanbod en op de verhouding tussen economische actieven en niet-actieven. Het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen en vrouwen kan deze druk tot op zekere hoogte verminderen. Vast staat dat de babyboom-generatie<sup>132</sup> vergrijst en het sterftecijfer stijgt. Tegelijkertijd stijgt de levensverwachting van de bevolking. Door de vergrijzing en ontgroening groeit het arbeidsaanbod minder snel dan de totale bevolking (een steeds groter aandeel is met pensioen ten opzichte van de economisch actieven van 20-64 jaar).

**Tabel 8: Bevolkingsprognose 2010 - 2025**

Leeftijdsgroep	2010	%	2015	%	2020	%	2025	%
0 tot 20 jaar	3.920.638	23.7	3.817.459	22.8	3.752.81	22.1	3.691.66	21.4

<sup>127</sup> WODC. (2008) *Illegaal verblijf in Nederland*. Den Haag: WODC.

<sup>128</sup> De Arbeidsinspectie levert een bijdrage aan de aanpak van illegale tewerkstelling en onderbetaling. Zij doet dit door het houden van toezicht op de naleving van wettelijke regels: de Wet arbeid vreemdelingen en de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag. Het uitgangspunt bij handhaving is dat zij zich op basis van risicoanalyse vooral richt op de branches en bedrijven waar sprake is van hoge risico's en/of lage naleving.

<sup>129</sup> Arbeidsinspectie, 2007.

<sup>130</sup> Adviescommissie Arbeidsparticipatie. (2008) *Naar een toekomst die werkt*. Rotterdam: Commissie Arbeidsparticipatie.

<sup>131</sup> Het gaat hier om de scenario's Regional Communities, Strong Europe, Transatlantic Market en Global Economy. Zie verder onder het kopje *Migratie* verderop in deze paragraaf.

<sup>132</sup> De generatie die geboren is na de tweede wereldoorlog (ca. 1945-1955).

					3		7	
20 tot 65 jaar	10.077.583	60.9	9.971.317	59.4	9.901.279	58.2	9.800.632	56.9
65 jaar en ouder	2.538.203	15.3	2.990.500	17.8	3.359.712	19.7	3.728.876	21.7
Bevolkingsomvang	16.536.426		16.779.270		17.013.802		17.221.168	
Demografische druk	68.3		68.3		71.8		75.7	

Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Statline: 2010

**Tabel 9: Bevolkingsprognose 2030 - 2050**

Leeftijdsgroep	2030	%	2035	%	2040	%	2045	%	2050	%
0 tot 20 jaar	3.722.788	21.4	3.775.883	21.6	3.797.444	21.7	3.778.692	21.7	3.747.181	21.6
20 tot 65 jaar	9.555.617	55.0	9.308.894	53.3	9.194.447	52.6	9.263.679	53.2	9.347.060	53.9
65 jaar en ouder	4.102.079	23.6	4.384.735	25.1	4.481.995	25.6	4.375.478	25.1	4.248.746	24.5
Bevolkingsomvang	17.380.474		17.469.512		17.473.888		17.417.848		17.342.986	
Demografische druk	81.9		87.7		90.0		88.0		85.5	

Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Statline: 2010

Bovenstaande tabellen tonen een prognose van een steeds toenemende vergrijzing die rond 2040 een hoogtepunt bereikt; de leeftijdsgroep tussen 20-65 jaar groeit vanaf dat punt zeer gestaag.

De demografische druk geeft de groep tussen 0-20 jaar en 65 jaar en ouder weer in verhouding tot de groep tussen 20-65 jaar en daarmee de verhouding tussen het niet-werkende en het werkende deel van de bevolking. Rond 2040 is de demografische druk het grootst; de groep niet-werkenden drukt rond die periode het zwaarst op de groep werkenden.

#### *Krimpde beroepsbevolking*

De afgelopen jaren is de potentiële beroepsbevolking (personen tussen 20 en 65 jaar) voortdurend gegroeid. Door de vergrijzing neemt de potentiële bevolking de komende decennia met een miljoen mensen af. Het aantal mensen dat 'het werk' zal kunnen doen wordt kleiner. Dit veroorzaakt problemen op de arbeidsmarkt als het volume aan werk gelijk blijft. Meer werk moet worden gedaan door een kleinere groep mensen; er ontstaan structurele tekorten op de arbeidsmarkt. De adviescommissie Arbeidsparticipatie voorspelde in 2008 dat Nederland in 2015 een tekort van 375.000 mensen zal hebben.<sup>133</sup> In 2040 kan dat tekort oplopen tot 700.000 mensen.

#### *Werkgelegenheidsontwikkeling naar bedrijfssector*

In 2013 zullen er naar verwachting 220.000 personen minder aan het werk zijn dan in 2008.<sup>134</sup> Dat is bijna 3% van de werkzame beroepsbevolking in 2008. Dat betekent dat de werkgelegenheid in 2013 nog niet hersteld zal zijn van de economische crisis.

Voor de laatste jaren zijn er al aanwijzingen dat er tegenover een gegeven voorraad vacatures meer werklozen dan voorheen staan. Naar verwachting zullen zich discrepanties voordoen tussen het aanbod aan werklozen en de vraag in de verschillende segmenten van de arbeidsmarkt. Deze discrepanties kunnen in de toekomst verder toenemen.

<sup>133</sup> Adviescommissie Arbeidsparticipatie. (2008) Naar een toekomst die werkt. Rotterdam: Commissie Arbeidsparticipatie. De voorspelling van deze commissie over het aantal arbeidstekorten zou kunnen wijzigen door de effecten van de crisis.

<sup>134</sup> Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). 2009. *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep*. Maastricht: Universiteit van Maastricht.

De verdeling over verschillende bedrijfstakken zal blijven verschuiven, met name van de landbouw en de industrie naar de diensten en de zorg. Deze verschuiving is geen nieuw fenomeen, maar een proces dat al decennialang gaande is.

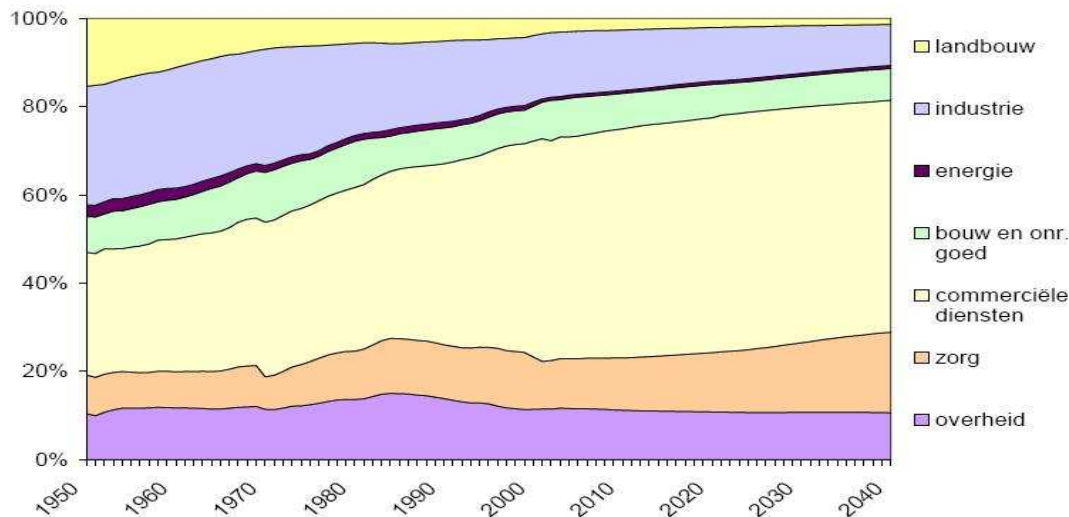
Landbouw is een krimpende sector; een groei van de vraag naar landbouwproducten blijft uit. De stijging van de arbeidsproductiviteit zonder een toename van de afzet zorgt voor een daling in de werkgelegenheid.

In de zorgsector speelt zich echter een andere ontwikkeling af. De taken in de verzorging zijn moeilijk te automatiseren; de stijging van de arbeidsproductiviteit is relatief laag. De stijging van de welvaart en de vergrijzing zorgen voor een extra vraag in de zorgsector. Deze vraag die veel sneller groeit dan de arbeidsproductiviteit zorgt voor een extra groei van de werkgelegenheid. Schaalvergroting en mechanisering lenen zich ook minder voor toepassing op de dienstverlening in andere sectoren zoals het onderwijs en de persoonlijke en commerciële dienstverlening.

De industrie kent een hoge productiviteitsstijging die gepaard gaat met een sterke prijsdaling. Anders dan in de landbouwsector heeft deze prijsdaling de vraag sterk vergroot. De consumptie van industriële producten, bijvoorbeeld ICT-producten, is sterk gestegen. Echter, er zijn hele bedrijfstakken (textiel- en leerindustrie) uit Nederland verdwenen door de buitenlandse concurrentie, vooral door landen met lage lonen (outsourcing naar bijvoorbeeld India en China). De verwachting is dat deze ontwikkeling zich in de toekomst voortzet. De industriële leveranciers die in Nederland opereren, zijn relatief kleine bedrijven die actief zijn op zogenoemde nichemarkten. De industrie is naar werkgelegenheid een krimpende sector; er zal geen sprake zijn van een uitbreidingsvraag. Een mogelijke problematiek zit echter aan de kant van een hoge vervangingsvraag volgens FME-NCW. Afgestudeerden uit het beroepsonderwijs stromen in mindere mate in in de industriële sector. Daarnaast veroorzaakt vooral de procesinnovatie een stijging van het benodigde competentieniveau. Dit kan leiden tot een grote kwalitatieve discrepantie.

De grootste groei zal liggen bij de commerciële dienstensector. Deze sector vormt het snelst groeiende deel van de Nederlandse export, waarin internationaal verhandelbare producten een belangrijke plaats innemen. Grote verbeteringen in de productiviteit worden mogelijk door het toepassen van ICT-technieken. De steeds kleinere noodzaak voor direct contact tussen producent en consument maakt het mogelijk om op afstand te produceren. Onderstaande figuur geeft een scenario weer van het aandeel van de werkgelegenheid naar bedrijfstak.

**Figuur 6: Aandeel in werkgelegenheid naar bedrijfstak 1950 - 2040**



Bron: Centraal Planbureau (CPB): 2004a

Figuur 6 geeft de ontwikkeling weer van de werkgelegenheid naar bedrijfstak in Nederland vanaf 1950. Daarnaast schetst het op basis van verschillende scenario's de verwachte ontwikkeling tot 2040. Duidelijk zichtbaar is het steeds kleiner wordende aandeel van de landbouwsector en de industrie en het steeds groter wordende aandeel van de commerciële diensten en de zorg. Volgens het Researchcentrum voor Onderwijs en arbeidsmarkt neemt op de

korte termijn de werkgelegenheid behalve in de gezondheidszorg ook toe bij de overheid, het onderwijs en de onroerendgoedsector (zie tabel 10).<sup>135</sup>

---

<sup>135</sup> Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). 2009. *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep*. Maastricht: Universiteit van Maastricht.

**Tabel 10: Ontwikkeling van het aantal werkenden per bedrijfssector 2004-2008, en de prognose voor de gemiddelde groei 2009-2013 naar bedrijfssector**

<b>Bedrijfssector</b>	<b>Aantal werkenden gem. 2007-2008</b>	<b>2004- 2008 %</b>	<b>2009- 2013 %</b>
Landbouw en visserij	191.000	-3,7	-2,7
Voeding	131.500	-2,5	-1,3
Chemie	117.000	-1,2	-2,2
Metaal en elektrotechniek	319.500	-1,5	-3,9
Oerige industrie	359.500	-1,1	-1,5
Energie	59.500	6,6	-0,9
Bouw	500.000	1,5	-0,8
Exploitatie van onroerend goed	74.500	4,5	0,8
Handel en reparatie	947.000	-2,1	-0,9
Transport	326.500	1,4	-1,2
Communicatie	122.500	1,1	-0,8
Bank- en verzekeringswezen	242.000	-1,9	-1,9
Horeca en zakelijke dienstverlening	1.403.500	1,1	-1,4
Gezondheidszorg	1.148.500	2,5	2,0
Overheid en Onderwijs	1.015.000	1,2	1,0
Totaal (incl. overig)	7.334.500	1,1	-0,6

Bron: ROA/CBS/CPB/EIM: 2009

De Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening naar Beroep (ITKB) kwantificeert de wervingsproblematiek in de verschillende beroepsgroepen (zie tabel 11). De ITKB geeft een waarde tussen de 0 en 1 die inzichtelijk maakt in welke mate werkgevers problemen zullen ondervinden in het vervullen van de benodigde personeelsplaatsen, rekening houdende met de vraag- en aanbodverhoudingen voor verschillende opleidingstypen. Een lagere indicator geeft aan dat de knelpunten in het werven van personeel groter zijn; een indicator die dichterbij de 1 ligt, geeft aan dat werkgevers minder obstakels zullen ervaren in het samenstellen van hun personeel. De laatste twee kolommen van de tabel laten het percentage van de werkenden zien waarvoor werkgevers knelpunten kunnen verwachten variërend van enige tot grote mate.

De knelpunten in de personeelsvoorziening in de periode tot 2014 blijven groot voor de beroepen in onderwijs en zorg. In het onderwijs gaat het vooral om leerkrachten, onderwijskundig medewerkers, onderwijskundigen en pedagogen. Problemen in het onderwijs ontstaan door een grote vervangingsvraag ten opzichte van het aantal afgestudeerden. In de zorgsector draait het om de grote uitbreidingsvraag; de behoefte aan zorg neemt toe. De knelpunten doen zich voor in de personeelsvoorziening van (leerling)verpleegkundigen, therapeuten, medisch analisten en afdelingshoofden binnen zorginstellingen. De toename in de werkgelegenheid in de zorg en het grote verloop aan de onderkant van de arbeidsmarkt leiden tot grote knelpunten in veel lagere verzorgende en dienstverlenende beroepen. Het gaat hier meer om ziekenverzorgenden, hulpkrachten en verzorgend personeel. Behalve in de zorg en het onderwijs worden ook grote knelpunten verwacht in veel lagere en middelbare technische en industrieberoepen. Op hoger niveau vallen de knelpunten van de personeelsvoorziening mee met uitzondering van enkele categorieën zoals technisch analisten, natuurwetenschappers, elektronische ontwerpers en bedrijfshoofden.



**Tabel 11: ITKB-typering naar beroepsklasse en percentage werkenden naar typering van de Indicator Toekomstige Knelpunten in de personeelsvoorziening naar Beroep tot 2014**

Beroepsklasse	ITKB	ITKB-typering	(Vrijwel) geen knelpunten %	(Zeer) grote knelpunten %
Medische en paramedische beroepen	0,761	groot	0	100
Pedagogische beroepen	0,803	groot	23	76
Verzorgende- en dienstverlenende beroepen	0,832	groot	10	75
Technische- en industrieberoepen	0,854	groot	27	39
Sociaal-culturele beroepen	0,882	Vrijwel geen	79	21
Economische- en administratieve beroepen	0,889	Vrijwel geen	80	18
Creatieve beroepen	0,899	Vrijwel geen	87	13
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	0,862	Enige	7	7
Informaticaberoepen	0,905	Vrijwel geen	71	0
Agrarische beroepen	0,880	Enige	48	0
Transportberoepen	0,874	Enige	10	0
Totaal (incl. overig)			41	40

Bron: ROA: 2009

#### *Werkgelegenheidsontwikkeling naar beroepsklasse*

Tussen 2004 en 2008 nam de werkgelegenheid af bij de creatieve beroepen (vooral bij tolken, vertalers, schrijvers en taalkundigen), de agrarische beroepen en de technische- en industrieberoepen (zie tabel 12). Bij de laatste twee speelden arbeidsbesparende productiemethoden een rol. Tussen 2008 en 2014 neemt de werkgelegenheid toe bij de pedagogische beroepen, de (para)medische beroepen, en de verzorgende en dienstverlenende beroepen. De laatste twee groeien vooral door de structureel toenemende behoefte aan zorg als gevolg van de vergrijzing. Bij de pedagogische beroepen is de groei gering na jaren van flinke groei. Het aantal leerlingen in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs neemt namelijk af of neemt nauwelijks toe. Alleen het hoger onderwijs wacht nog een grote groei van het aantal studenten. Opvallend is de zeer grote groei van de sociaal-culturele beroepen (arbeidsbemiddelaars, personeelsfunctionarissen, onderzoekers) van 2004 tot 2008. De economische crisis zal naar verwachting echter een enorme daling in de werkgelegenheid bij deze groep teweeg brengen.

Verwacht wordt dat de werkgelegenheidsgroei voor alle overige beroepsklassen lager zal zijn dan in de voorgaande periode.

**Tabel 12: Ontwikkeling van het aantal werkenden per beroepsklasse 2004-2008, en de prognose voor de gemiddelde groei 2009-2013 naar beroepsklasse**

Beroepsklasse	Aantal werkenden gem. 2007-2008	2004- 2008 %	2009- 2013 %
Pedagogische beroepen	397.000	2,0	0,1
Creatieve beroepen	148.500	-0,9	-1,7
Agrarische beroepen	226.500	-2,8	-1,8
Technische - en industriebroepen	1.385.000	-0,2	-0,9
Transportberoepen	419.000	0,7	-1,0
Medische en paramedische beroepen	441.500	0,4	1,9
Economisch-administratieve beroepen	2.113.000	1,3	-2,1
Informatieberoepen	265.000	0,9	-1,7
Sociaal-culturele beroepen	303.000	7,6	-0,7
Verzorgende en diensverlenende beroepen	1.293.500	1,8	0,3
Openbare orde- en veiligheidsberoepen	129.000	1,2	-0,2
Totaal (incl. overig)	7.334.500	1,1	-0,6

Bron: ROA: 2009

#### *Werkgelegenheidsontwikkeling naar opleidingsniveau*

Tabel 13 geeft de gerealiseerde werkgelegenheidsgroei en de verwachte uitbreidingsvraag naar opleidingsniveau weer. In de voorbije periode was de ontwikkeling in de werkgelegenheid alleen negatief voor ongeschoolden en werknemers met een VMBO en HAVO/VWO-opleiding. Op HBO- en WO-niveau groeide de werkgelegenheid fors. In de komende periode is de uitbreidingsvraag op alle opleidingsniveaus negatief. Alleen op MBO-niveau valt de daling enigszins mee. Dat komt doordat de verwachte uitbreidingsvraag in de zorg en welzijn op middelbaar beroepsniveau positief is. De werkgelegenheid van MBO'ers groeide minder hard dan voor HBO'ers en WO'ers, maar in de komende jaren is de krimp onder middelbaar opgeleiden ook minder dan onder hoger opgeleiden.

**Tabel 13: Ontwikkeling van het aantal werkenden per opleidingsniveau 2004-2008, en de uitbreidingsvraag naar opleidingsniveau 2009-2013, gemiddelde jaarlijkse percentages**

Opleidingsniveau	Aantal werkenden gem. 2007-2008	2004- 2008 %	2009- 2013 %
Basisonderwijs	350.000	-2,0	-0,6
VMBO	1.377.000	-0,1	-0,7
HAVO/VWO	619.500	-1,0	-0,7
MBO	2.563.000	0,7	-0,2
HBO	1.572.000	3,9	-0,6
WO	755.000	3,3	-0,5
Totaal (incl. overig)	7.334.500	1,1	-0,6

Bron: ROA: 2009

#### *Migratie*

Behalve nationaal neemt ook internationaal de mobiliteit af. Werkgevers zullen immers minder internationaal werven als de vraag afneemt; werkzoekenden hebben minder mogelijkheden een baan in een ander land te vinden. Stijgt de werkloosheid, dan neemt de immigratie - voor wat betreft het landelijke beeld - af.<sup>136</sup> Vooral de migratie

<sup>136</sup> Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). 2009. *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep*. Maastricht: Universiteit van Maastricht. In de periode 1995-2001 daalde het aantal werklozen in Nederland, met als gevolg een sterke toename van het aantal migranten van 10.000 naar 20.000 per jaar.

vanuit Europese landen blijkt erg conjunctuurgevoelig te zijn en sterk samen te hangen met de werkloosheid in Nederland. De verwachting is dat de immigratie in 2011 stijgt in vergelijking tot 2010. Voor de komende jaren wordt echter verwacht dat de immigratie sterk afneemt.

Om de prognoses van het CPB beter te begrijpen worden hier de vier scenario's voor mogelijke toekomstbeelden van Europa toegelicht waar het CPB gebruik van maakt<sup>137</sup>, namelijk Regional Communities, Strong Europe, Transatlantic Market en Global Economy. Elk van deze scenario's heeft een aantal eigen specifieke kenmerken.

#### *Scenario 1: Regional Communities*

Regional Communities kenmerkt zich door onder andere landen die sterk aan hun eigen soevereiniteit hechten. De EU voert geen institutionele hervormingen door en de economische groei is gering. Daarbij is sprake van een restrictief immigratiebeleid. De lage economische groei maakt het voor arbeidsmigranten uit derde landen minder aantrekkelijk om zich in Nederland te vestigen.

#### *Scenario 2: Strong Europe*

Strong Europe kent een Europa als een invloedrijke economische en politieke speler met ruimte voor hervormingen. Door deze hervormingen is de economische groei en de groei van de arbeidsproductiviteit hoger dan in Regional Communities. In Strong Europe kan gezinshereniging een grote rol spelen. In dit scenario is Turkije tot de EU toetreden en neemt de immigratie toe.

#### *Scenario 3: Transatlantic Market*

In het scenario van Transatlantic Market lossen landen hun problemen op nationaal niveau op. De overheid legt nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van de burgers. De sociale zekerheid versobert, de groei van de arbeidsproductiviteit en de economische groei zijn hoog. Migranten uit derde landen worden in mindere mate toegelaten, terwijl de instroom vooral uit EU-migranten zal bestaan. In dit scenario is het beleid met betrekking tot arbeidsmigratie selectief. Er bestaat een voorkeur voor hoogopgeleiden en geringe mogelijkheden voor gezinsmigratie.

#### *Scenario 4: Global Economy*

In Global Economy breidt de EU zich verder naar het oosten uit. De groei van de arbeidsproductiviteit krijgt een extra stimulans door wereldwijde economische integratie. In dit scenario is de materiële welvaart het hoogst. In Global Economy tot slot hebben arbeidsmigranten meer ruimte om zich in de EU te vestigen onder de voorwaarde dat ze een gunstig perspectief hebben op de arbeidsmarkt. Nederland kent in dit scenario een hoog migratiesaldo.

Het migratiesaldo verschilt zeer tussen de verschillende scenario's, van 8.000 bij Regional Communities tot 54.000 bij Global Economy. Na 40 jaar verschilt de bevolkingsomvang tussen deze twee scenario's bijna 2 miljoen personen.

De rol van migratie in het tegengaan van de verwachte arbeidstekorten in Nederland is vrij beperkt. Zoals eerder in hoofdstuk 2 is beschreven, wordt het tekort aan arbeidskrachten in eerste instantie door middel van nationale inspanningen geminimaliseerd. Daarbij wordt bijvoorbeeld gedacht aan een hogere arbeidsparticipatie en het beter laten aansluiten van onderwijs op de arbeidsmarkt<sup>138</sup>, ervan uitgaande dat kwalitatieve discrepanties te overbruggen zijn. Naast de inzet van nationaal beleid, kan tijdelijke arbeidsmigratie, in de vorm van circulaire migratie, een aanvullende rol spelen.<sup>139</sup>

De ACVZ bracht in 2009 een advies uit aan de regering over een verdere invulling van het arbeidsmigratiebeleid. Drie overwegingen zijn volgens het ACVZ van belang voor het welslagen van een goed arbeidsmigratiebeleid. Ten eerste speelt de tijdelijkheid van tijdelijke arbeidsmigratie een cruciale rol. Terugkeer is weliswaar een complex onderwerp, maar moet wel worden gegarandeerd volgens het ACVZ. Ten tweede staat het beginsel van gelijke

<sup>137</sup> CPB (2004). *Vier vergezichten op Nederland: productie, arbeid en sectorstructuur in vier scenario's tot 2040*. Den Haag: CPB.  
CPB (2004). *Arbeidsaanbod in de lange termijn scenario's voor Nederland*. Den Haag: CPB.

CPB (2005). *Werkgelegenheid en toegevoegde waarde per bedrijfstak, 2001-2020 en 2021-2040*. Den Haag: CPB.

<sup>138</sup> Adviescommissie Arbeidsparticipatie. (2008) *Naar een toekomst die werkt*. Rotterdam: Commissie Arbeidsparticipatie.

<sup>139</sup> Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ). (2009) *Tijdelijke arbeidsmigratie 2015 – 2035*. Den Haag: ACVZ.

behandeling voorop als het gaat om bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden. Ten derde zou tijdelijke arbeidsmigratie met een meer langdurig karakter als arbeidsmarktinstrument moeten worden bestudeerd en op de meerwaarde worden getoetst. Hoe deze overwegingen in de praktijk invulling krijgen, zal zich nog moeten uitkristalliseren. De volgende EMN-themastudie van 2010 naar circulaire migratie gaat hier nader op in.

De ACVZ deed verder de suggestie om een instituut in het leven te roepen dat de taak heeft om (half)jaarlijks migratievoorstellen te doen.<sup>140</sup> De voorstellen moeten onder andere aantallen, voorwaarden, landen van herkomst en financiële paramaters behandelen. Het gaat hierbij om een vraaggestuurd systeem; de 'markt' geeft aan in welke sectoren werknemers nodig zijn, per wanneer en voor hoe lang. Een ander onderdeel van het voorstel is dat ieder jaar de migratiestromen geanalyseerd worden om te bezien of het systeem naar behoren functioneert. Of hiervoor politieke steun is, is nog ongewis.

### 3.2.3 Analyse van trends en relevante ontwikkelingen

De Nederlandse arbeidsmarkt kent ondanks de toegenomen werkloosheid een aantal grote uitdagingen met betrekking tot het vervullen van openstaande vacatures. Niet alleen is er sprake van kwalitatieve discrepanties (bijvoorbeeld het matchen van het aanwezige aanbod aan werkzoekenden met het aanbod van banen) maar is er ook sprake van kwantitatieve discrepanties (een tekort aan mankracht). Dit tekort is vooral aanwezig bij de gezondheidszorg en de dienstverlening. Naast deze sectoren neemt de werkgelegenheid toe bij overheidsdiensten, het onderwijs en het onroerend goed. Een verklaring voor het ontstaan van tekorten bij deze sectoren is dat het werk dat verricht moet worden zich niet leent voor een verdergaande automatisering. Maatwerk en persoonlijk contact met de 'klant' spelen nog steeds een grote rol. Daartegenover staat dat de vraag naar de producten van deze sectoren niet afneemt.

De tekorten aan werknemers in deze sectoren worden in eerste instantie door middel van nationale maatregelen tegengegaan. Voorbeelden zijn een betere aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt en een verhoogde participatie van (hoog opgeleide) vrouwen op de arbeidsmarkt. Migratie wordt als aanvulling gezien op deze nationale maatregelen. In die zin is er op dit moment ook geen actieve rol weggelegd voor migratie bij het tegengaan van arbeidstekorten. Binnen het vreemdelingenbeleid is er een aantal mogelijkheden voor migranten om hier te lande arbeid te verrichten (als bijvoorbeeld zelfstandige of kennismigrant); middels de Wet arbeid vreemdelingen wordt erop toegezien dat de voor hen verrichte arbeid binnen de wettelijke kaders past. Er is echter geen specifiek beleid ontwikkeld om arbeidsmigranten proactief aan te trekken voor het vervullen van tekorten binnen bepaalde sectoren. Het vervullen van de huidige tekorten vindt plaats door vacatures open te stellen. De Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken deed, zoals ook al vermeld in paragraaf 3.2.2., de suggestie om een instituut in het leven te roepen dat de taak heeft om (half)jaarlijks migratievoorstellen te doen. Of hiervoor politieke steun is, is nog ongewis.

De uitbreiding van de EU in 2004 en 2007 heeft geleid tot een groter arbeidspotentieel vanuit vooral Midden- en Oost Europa dat arbeidstekorten in Nederland eventueel kan vullen. De aanwezigheid van een groot aantal Polen in de bouwsector en de land- en tuinbouw is hier een voorbeeld van. Het is niet waarschijnlijk dat deze groep arbeidsmigranten uit andere EU-lidstaten op de lange termijn kan voorzien in de behoefte aan arbeidskrachten.<sup>141</sup> Ten eerste vermindert het welvaartsverschil binnen de EU. Naarmate dit verschil geringer wordt, zijn migranten geneigd terug te keren. Tegelijkertijd wordt deze groep niet vervangen door nieuwe (tijdelijke) arbeidsmigranten uit die landen. Ten tweede hebben veel Europese landen te kampen met de problematiek van een vergrijzende bevolking en/of bevolkingsafname wat zorgt voor competitie tussen de landen. Ten derde is het vanwege de taal aantrekkelijker te migreren naar een land waar een meer 'algemene' taal wordt gesproken (vooral het Engels en in iets mindere mate het Duits, Frans en Italiaans).

Het niet voorzien van de arbeidsmarkt met werknemers binnen de EU betekent dat er uiteindelijk gezocht moet worden naar arbeidsmigranten uit derde landen. Het gaat dan om migranten uit bijvoorbeeld landen in Zuid-Amerika, Azië en Afrika.

<sup>140</sup> Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ). (2009) *Tijdelijke arbeidsmigratie 2015 – 2035*. Den Haag: ACVZ

<sup>141</sup> Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ). (2009) *Tijdelijke arbeidsmigratie 2015 – 2035*. Den Haag: ACVZ

Binnen het huidige migratiebeleid zijn er wel pilots geweest om zorgpersoneel naar Nederland te halen uit onder andere de Filippijnen en Zuid-Afrika. Deze pilots bleken niet succesvol. Op dit moment worden pilots op het gebied van arbeidsmigratie uitgevoerd in samenwerking met Zuid-Afrika en Indonesië (zie verder ook hoofdstuk 4). Of en in welke mate deze arbeidsmigranten uit derde landen terugkeren naar hun land van herkomst nadat zij tijdelijk in Nederland arbeid hebben verricht, is nog onbekend.

Naast legale arbeid door migranten komt illegale arbeid door illegaal en legaal verblijvende vreemdelingen nog steeds voor. Werkgevers gaven als redenen voor illegale tewerkstellingen ten eerste aan dat het werven van gemotiveerde werknemers moeizaam gaat. Daarnaast speelt het kostenaspect een rol; een legale tewerkstelling (met alle daarbij behorende premieafdrachten) leidt tot een hogere kostenpost dan het 'zwart' uitbetalen van illegale arbeiders. De meeste door de Arbeidsinspectie aangetroffen illegale arbeiders waren werkzaam in de sectoren horeca, bouw, land- en tuinbouw, detailhandel en de uitzendbranche. In welke mate zij een impact hebben op de Nederlandse arbeidsmarkt is niet aangetoond.

Bij de uitbreidingsvraag naar opleidingsniveau per werkende blijkt dat de vraag naar HBO'ers en WO'ers de afgelopen periode fors is gestegen. Deze vraag neemt echter flink af. In tegenstelling tot deze twee groepen groeide de groep MBO'ers minder hard, maar de daling van de uitbreidingsvraag tot 2014 is wel minder fors. Een verklaring hiervoor is dat de werkgelegenheid op MBO-niveau in sommige sectoren blijft groeien, bijvoorbeeld in de zorgsector. Daarnaast speelt de vervangingsvraag gekoppeld aan een stijgend competentieniveau ook een grote rol.

## 4 Samenwerking met derde landen

Samenwerking met derde landen op het gebied van arbeidsmigratie verkeert in Nederland op dit moment niet in een vergevorderd stadium. Praktijkervaringen zijn gebaseerd op zogenaamde 'try-out's' in de vorm van pilotprojecten; de kaders betreffende de samenwerking met derde landen op het gebied van arbeidsmigratie zijn nog niet vast omlijnd. Rond 2002 is een aantal kleine pilots gedaan in de zorgsector. Dit hoofdstuk doet kort verslag van de ervaringen tot nu toe.

In de beleidsnotitie Internationale Migratie en Ontwikkeling 2008 is een aantal pilots aangekondigd waarin samenwerking met derde landen centraal staat. Een pilot die nu wordt uitgevoerd behelst de samenwerking met Zuid-Afrika en Indonesië op het gebied van arbeidsmigratie. De volgende themastudie voor 2010 van het EMN naar Circulaire Migratie zal daar uitgebreider op ingaan.

### 4.1 Ervaringen met arbeidsmigratie in de zorgsector

In de zorgsector is eerder ervaring opgedaan met het 'binnenhalen' van personeel uit het buitenland (Polen, Indonesië, de Filipijnen, Zuid-Afrika). Geen van de eerder uitgevoerde projecten was succesvol. Dit had te maken met de onbetrouwbaarheid van intermediairs, misverstanden over salarissen, over het opleidingsniveau en de beroepservaring van de arbeidsmigranten. Ook bleken de culturele verschillen en taalproblemen onoverkomelijk groot.

Ter illustratie wordt hier het pilotproject met Poolse verpleegkundigen toegelicht. Dit project liep van januari 2003 tot en met december 2004. Nederland had een tekort aan verpleegkundigen, terwijl Polen met een overschot zat.<sup>142</sup> Poolse verpleegkundigen konden maximaal twee jaar in Nederland verblijven. Vóór de inreis kregen de verpleegkundigen een vooropleiding in Polen. Ook moest een taaltoets succesvol worden afgelegd.

In totaal werkten ongeveer 91 Poolse verpleegkundigen in Nederland. Daarvan keerden er 19 na twee jaar terug. Tijdens de looptijd van het project werd Polen namelijk een lidstaat van de EU; deze groep arbeidsmigranten was niet verplicht om terug te keren. Er was echter nog geen recht van vrij verkeer van werknemers. De Poolse verpleegkundigen konden alleen in Nederland blijven werken als hun arbeidscontract was verlengd. Omdat hun diploma's niet werden erkend, werkten ze uiteindelijk op een lager niveau in de zorg dan waarvoor ze waren opgeleid.

#### *Werving vs. brain drain in de zorgsector*

Nederland zet zich voor wat betreft werving van zorgpersoneel in voor aanvaarding van een internationale gedragscode van de World Health Organisation (WHO).<sup>143</sup> Deze code kan op mondiaal niveau een kader scheppen waarbinnen werving van zorgpersoneel uit ontwikkelingslanden ethisch verantwoord blijft. Verder is voorgesteld om ook private zorginstellingen onder de werking van de code te laten vallen. Daarnaast richt Nederland een apart fonds op voor het opleiden van binnenlands gespecialiseerd ziekenhuispersoneel, om te voorkomen dat meer ziekenhuizen zich genoodzaakt zien specialistische verpleegkundigen te werven in landen buiten de EU.<sup>144</sup> Daarmee wordt beoogd om een ruim voldoende aanbod van specialisten te genereren. De reikwijdte van dit fonds is nog niet vastgesteld. Mogelijk kan het op de langere termijn een instrument zijn om braindrain te voorkomen.

---

<sup>142</sup> Pool, C.M., 'Vreemde handen aan het bed. De werving van Poolse verpleegkundigen in Nederland', *Migrantenstudies* (20) 2004/3, p. 130-144.

<sup>143</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 29 282, nr. 96.

<sup>144</sup> Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan OK-assistenten uit India.

## 4.2 Samenwerking Zuid-Afrika en Indonesië

In het kader van het migratie- en ontwikkelingsbeleid startte Nederland onlangs een pilot waarbij arbeidsmigranten die middelbaar geschoold zijn<sup>145</sup> in Nederland werken en leren ('learning on the job'). In deze pilot werkt Nederland samen met Zuid-Afrika en Indonesië. De pilot ging van start op 1 december 2009 en eindigt op 30 november 2012.<sup>146</sup> De groep deelnemende arbeidsmigranten kan maximaal twee jaar in Nederland werken en wonen.

De selectie voor specifieke beroepen vond plaats aan de hand van gesprekken tussen UWV Werkbedrijf, ondernemers en internationale uitzendbureau's waarbij rekening is gehouden met de snelle veranderingen van de vraagzijde op de arbeidsmarkt. Uit de gesprekken bleek dat arbeidstekorten bestaan in de metaalindustrie (scheeps- en machinebouw), voedingsmiddelenindustrie, agribusiness en logistiek.

Terugkeer speelt een grote rol in de pilot. Arbeidsmigranten kunnen na terugkeer hun opgedane werkervaring inzetten om hun arbeidspositie te versterken of een eigen onderneming te starten. De pilot stimuleert de arbeidsmigrant een grotere zelfredzaamheid te ontwikkelen en zijn individuele ontwikkeling te maximaliseren. Op de lange termijn kan armoede en braindrain worden tegengegaan, zo hoopt het kabinet. Op deze manier kan er een bijdrage worden geleverd aan duurzame ontwikkeling van hun land van herkomst en daarmee ook aan de doelstellingen op het gebied van ontwikkelingssamenwerking van de Nederlandse overheid. Met de pilot wordt ingezet op een verbreding en intensivering van de samenwerking van Nederland met landen van herkomst. Zoals eerder aangekondigd zal de volgende themastudie voor 2010 van het EMN naar circulaire migratie uitgebreider ingaan op deze pilot.

---

<sup>145</sup> Het gaat hierbij om een maximum van 200 arbeidsmigranten.

<sup>146</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2009-2010, 30 573, nr. 52.

## 5 Slotbeschouwing

In dit rapport staat centraal de vraag in hoeverre het Nederlandse (arbeids)migratiebeleid succesvol is met het oog op de aanpak van knelpunten op de arbeidsmarkt. Op basis van de verzamelde informatie blijkt deze vraag niet eenvoudig te beantwoorden. Diverse factoren spelen daarbij een rol.

Allereerst werd in hoofdstuk 2 duidelijk dat Nederland voor het midden- en ondersegment een (overwegend) reactief – vraaggestuurd - arbeidsmigratiebeleid voert. Slechts wanneer arbeidsaanbod binnen (Nederland en) de EU/EER ontbreekt, kan er sprake zijn van vacaturevervulling door een arbeidsmigrant uit een derde land. Deze arbeidsmarkttoets is een proces dat op microniveau plaatsvindt. In plaats van een toetsing naar beroepssector vindt een toetsing per afzonderlijke vacature plaats. Het Nederlandse arbeidsmigratiebeleid richt zich in dat opzicht dus niet op het oplossen van arbeidstekorten op macro-niveau. Deze oplossingen worden vooral gezocht in nationale beleidsmaatregelen. Voorbeelden hiervan zijn verbetering van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt en de verhoging van arbeidsparticipatie van (hoog opgeleide) vrouwen, ouderen en in Nederland gevestigde allochtonen. Migratie wordt gezien als sluitstuk van het arbeidsmarktbeleid. Voor het topsegment van de Nederlandse arbeidsmarkt ligt dit anders. Het beleid voor dit segment is vooral uitnodigend.

Voorts speelt de economische recessie een rol. Vooral de sectoren bouw, industrie en zakelijke dienstverlening hebben sinds vorig jaar te maken met een duidelijke krimp van werkgelegenheid. De verschuiving van een krappe naar een ruime arbeidsmarkt brengt daarnaast een daling van het aantal (zeer) moeilijk vervulbare vacatures met zich mee. Dit aantal is in 2009 bijna gehalveerd ten opzichte van een jaar daarvoor. Het gevolg is dat in 2009 nog maar een kwart van de vacatures (zeer) moeilijk vervulbaar was.<sup>147</sup> Nederlandse arbeidstekorten zijn dus (tijdelijk) kleiner dan voorheen. Bovendien werd in paragraaf 2.1.2 duidelijk dat de crisis vooral niet-westerse allochtonen relatief hard treft. Het voorgaande heeft mogelijk invloed op de arbeidsparticipatie van (arbeids)migranten. Bedacht moet worden dat dit geen statisch gegeven is. De eerste signalen van groeiende arbeidstekorten zijn al zichtbaar.

Uit het beschikbare cijfermateriaal volgt dat het aandeel van derdelanders op de Nederlandse arbeidsmarkt relatief gering is. Slechts ongeveer 2,5% van de totale Nederlandse beroepsbevolking heeft een nationaliteit van een derde land. Opvallend is dat het aandeel van derdelanders in het *laagekwalificeerde* segment van de beroepsbevolking relatief hoog is (ongeveer 6%). Daarnaast zijn de arbeidsmigratiestromen waarvoor cijfers beschikbaar zijn, weer relatief laag in verhouding tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Bovendien nemen deze stromen af. De economische recessie is ook in dit verband een mogelijke verklaring.

Opvallend is echter dat, volgens de CBS-cijfers, het aandeel van migranten uit derde landen (evenals EU-onderdanen) in de actieve beroepsbevolking in de laatste drie jaren redelijk stabiel is (zie 3.2.1.). Mogelijke verklaringen hiervoor zijn het feit dat bepaalde sectoren (zoals de bouw) pas sinds vorig jaar met de gevolgen van de crisis worden geconfronteerd en het feit dat bepaalde andere sectoren (zoals de zorg) 'crisisbestendig' zijn.

Kijkend naar de ontwikkelingen binnen het topsegment van de Nederlandse arbeidsmarkt is het volgende vermeldenswaardig. De keuze van Nederland voor de versoepeling van de toelating van hooggekwalificeerde migranten is in eerste instantie ingegeven door een 'kennistekort' in plaats van een arbeidstekort. De forse toename van het aantal kennismigranten in de loop der jaren suggereert dat deze regeling in een behoefte van de Nederlandse arbeidsmarkt voorziet. De stijging komt echter niet tot uitdrukking in het aandeel van derdelanders in de Nederlandse beroepsbevolking (tabel 1). Mogelijke verklaringen hiervoor zijn de economische recessie (waardoor in dit segment andere banen dan van kennismigranten verloren gingen) en het relatief geringe aantal kennismigranten ten opzichte van het totale aandeel derdelanders in het hogere segment van de Nederlandse beroepsbevolking.

De verwachting voor de nabije toekomst is dat de aantallen moeilijk of niet vervulbare vacatures weer zullen oplopen. Vooral de (para)medische sector, de dienstverlening, overheidsdiensten, onderwijs, de technologische industrie en de onroerend goed-sector krijgen hier mee te maken. Nederland spant zich in om deze (toekomstige) tekorten op te vangen met het bestaande (en toekomstige) Nederlandse en Europese arbeidspotentieel. In hoeverre hierbij in de toekomst een rol is weggelegd voor migranten uit derde landen is op dit moment moeilijk te

---

<sup>147</sup> Vacatures in Nederland; de vacaturemarkt en personeelswerving in beeld, UWVWERKbedrijf, november 2009.



voorspellen. Een kabinetsreactie op het advies van de ACVZ met betrekking tot tijdelijke arbeidsmigratie in de strijd tegen arbeidstekorten is er nog niet. Eerdere ervaringen van Nederland met tijdelijke arbeidsmigratie (in de zorgsector) waren niet positief. Mogelijk dat de ervaringen binnen het pilotproject 'circulaire migratie' anders zullen zijn, mede gezien de keuze in dit project voor andere sectoren dan de zorgsector. De toekomst zal dit uitwijzen.

## Bibliografie

Adviescommissie Arbeidsparticipatie. (2008) *Naar een toekomst die werkt*. Rotterdam: Commissie Arbeidsparticipatie.

Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ). (2009) *Tijdelijke arbeidsmigratie 2015 – 2035*. Den Haag: ACVZ.

Arbeidsinspectie. (2009) *Verslag programma directie Arbeidsmarktfraude 2008 – Naleving Wet arbeid vreemdelingen en Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in de detailhandel, bouw, schoonmaak, land- en tuinbouw, vlees & vis, horeca en autobedrijven*. Den Haag: Arbeidsinspectie.

CPB (2004). *Arbeidsaanbod in de lange termijn scenario's voor Nederland*. Den Haag: CPB.

CPB (2004a). *Vier vergezichten op Nederland: productie, arbeid en sectorstructuur in vier scenario's tot 2040*. Den Haag: CPB.

CPB (2005). *Werkgelegenheid en toegevoegde waarde per bedrijfstak, 2001-2020 en 2021-2040*. Den Haag: CPB.

Centraal Planbureau (CPB). (2007) *Selectief arbeidsmigratiebeleid: Europees of nationaal? Het Beleidsplan Legale Migratie van de Europese Commissie onder de loep*. Den Haag: CPB.

Centraal Planbureau (CPB). (2010), *Economische Verkenning 2011-2015*, Den Haag: CPB.

Europees Migratienetwerk (EMN), Nederlands nationaal contactpunt. (2006) *Migratiemanagement en de arbeidsmarkt – De gezondheidszorg Nederland*. Rijswijk: EMN.

Erasmus Universiteit Rotterdam en Tinbergen Instituut. (2008) *Modeling Migration Dynamics of Immigrants: The Case of The Netherlands*. Amsterdam: Tinbergen Instituut.

INDIAC (2010). *Tendrapportage Regulier 2010*. Rijswijk: INDIAC.

Institute of Social Research at the Goethe University. (2009) *Integration of Female Immigrants in Labour Market and Society. Policy Assessment and Policy Recommendations*. Frankfurt am Main: Institute of Social Research at the Goethe University.

International Organization for Migration (IOM). (2010) *Making Global Labour Mobility A Catalyst for Development*. Genève: IOM.

International Organization for Migration (IOM). (2008) *Permanent or Circular Migration? Policy Choices to Address Demographic Decline and Labour Shortages in Europe*. Hongarije: IOM.

International Labour Office (ILO). (2010) *International labour migration. A rights-based approach*, Genève: ILO.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). (2005) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*. Maastricht : Universiteit van Maastricht.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). (2009) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014*. Maastricht : Universiteit van Maastricht.

Risbo – Erasmus Universiteit Rotterdam. (2008) *Oost-Europeanen in Nederland; een verkenning van de maatschappelijke positie van migranten uit Oost-Europa en uit voormalig Joegoslavië*. Rotterdam: Risbo.

Risbo – Erasmus Universiteit Rotterdam. (2009) *Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa – Een profielschets van recente arbeidsmigranten van de MOE-landen*. Rotterdam: Risbo.

SEO Economisch Onderzoek. (2008) *De economische impact van arbeidsmigratie uit de MOE-landen, Bulgarije en Roemenië. Een studie naar omvang, aard en economische effecten van arbeidsmigratie*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

SEO Economisch Onderzoek en Randstad Holding. (2007) *'Mind the gap'. International Database on Employment & Adaptable Labour*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek en Randstad Holding.

Sociaal Economische Raad (SER). (2007) *Advies Arbeidsmigratiebeleid*. Den Haag: SER.

Universiteit van Maastricht en Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatie Centrum (WODC). (2009) *Migratie naar en vanuit Nederland. Een eerste proeve van de Migratiekaart*. Den Haag: WODC.

# Bijlagen

**Tabel 1: Beroepsbevolking 2004 naar ISCO-beroepsniveau (x 1000)**

Categorie	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landers				
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	
A. Hoog gekwalificeerd	1317	953	2270	1278	928	2207	97,2	18	10	28	1,2	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	21	14	34	1,5	
B. Gekwalificeerd	1869	1537	3406	1787	1483	3270	96	24	17	41	1,2	<1,5	2	2	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	57	34	91	2,7	
C. Laag gekwalificeerd	379	335	714	345	310	656	91,8	5	5	10	1,4	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	28	19	47	6,6	
D. Wetenschappelijk onderzoekers	794	643	1437	768	621	1388	96,6	12	13	25	1,7	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	13	9	22	1,6	
<b>TOTAAL</b>	<b>4359</b>	<b>3469</b>	<b>7827</b>	<b>4178</b>	<b>3343</b>	<b>7521</b>	<b>96,1</b>	<b>59</b>	<b>45</b>	<b>104</b>	<b>1,3</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0,1</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>119</b>	<b>76</b>	<b>195</b>	<b>2,5</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbeltelling.

**Tabel 2: Beroepsbevolking 2005 naar ISCO-beroepsniveau (x 1000)**

Categorie	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landers			
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal
A. Hoog gekwalificeerd	1278	930	2208	1241	904	2145	97,1	18	11	29	1,3	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	19	14	33	1,5
B. Gekwalificeerd	1891	1583	3474	1816	1535	3350	96,4	25	16	41	1,2	<1,5	2	3	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	49	29	78	2,2
C. Laag gekwalificeerd	392	345	737	363	323	687	93,2	3	4	7	0,9	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	25	17	42	5,7
D. Wetenschappelijk onderzoekers	788	657	1445	763	632	1396	96,6	15	14	29	2	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	10	10	20	1,4
<b>TOTAAL</b>	<b>4350</b>	<b>3515</b>	<b>7864</b>	<b>4184</b>	<b>3394</b>	<b>7578</b>	<b>96,4</b>	<b>61</b>	<b>45</b>	<b>106</b>	<b>1,3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0,1</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>x</b>	<b>103</b>	<b>69</b>	<b>172</b>	<b>2,2</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbeltelling.

**Tabel 3: Beroepsbevolking 2006 naar ISCO-beroepsniveau (x 1000)**

Categorie	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landers				
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	
A. Hoog gekwalificeerd	1279	974	2253	1244	945	2188	97,1	15	12	27	1,2	<1,5	2	2	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	20	15	35	1,6	
B. Gekwalificeerd	1890	1585	3475	1810	1531	3342	96,2	24	19	43	1,2	<1,5	2	4	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	54	32	87	2,5	
C. Laag gekwalificeerd	419	353	772	389	328	717	92,9	3	5	8	1	<1,5	<1,5	2	0,2	<1,5	<1,5	<1,5	x	25	19	45	5,8	
D. Wetenschappelijk onderzoekers	789	687	1475	765	662	1426	96,7	14	14	28	1,9	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	9	9	18	1,2	
<b>TOTAAL</b>	<b>4376</b>	<b>3599</b>	<b>7976</b>	<b>4208</b>	<b>3466</b>	<b>7674</b>	<b>96,2</b>	<b>57</b>	<b>50</b>	<b>107</b>	<b>1,3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>0,1</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>109</b>	<b>76</b>	<b>184</b>	<b>2,3</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbeltelling.

**Tabel 4: Beroepsbevolking 2007 naar ISCO-beroepsniveau (x 1000)**

Categorie	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landers			
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal
A. Hoog gekwalificeerd	1307	1030	2337	1272	996	2268	97,1	17	15	32	1,4	<1,5	2	2	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	18	17	35	1,5
B. Gekwalificeerd	1894	1622	3516	1814	1568	3381	96,2	22	18	39	1,1	<1,5	3	4	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	57	34	90	2,6
C. Laag gekwalificeerd	415	371	786	383	344	727	92,6	5	5	11	1,4	<1,5	2	2	0,2	<1,5	<1,5	<1,5	x	26	19	46	5,8
D. Wetenschappelijk onderzoekers	828	705	1532	799	679	1478	96,4	15	14	29	1,9	<1,5	<1,5	2	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	12	10	22	1,5
<b>TOTAAL</b>	<b>4444</b>	<b>3727</b>	<b>8171</b>	<b>4267</b>	<b>3587</b>	<b>7854</b>	<b>96,1</b>	<b>59</b>	<b>52</b>	<b>111</b>	<b>1,4</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>0,1</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>114</b>	<b>79</b>	<b>193</b>	<b>2,4</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbeltelling.

**Tabel 5: Beroepsbevolking 2008 naar ISCO-beroepsniveau (x 1000)**

Categorie	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landers			
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal
A. Hoog gekwalificeerd	1345	1048	2393	1310	1016	2326	97,2	16	14	31	1,3	<1,5	2	2	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	18	16	34	1,4
B. Gekwalificeerd	1881	1669	3550	1799	1616	3415	96,2	22	19	40	1,1	<1,5	3	4	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	59	31	90	2,5
C. Laag gekwalificeerd	411	363	774	377	332	710	91,7	4	5	9	1,2	<1,5	2	3	0,4	<1,5	<1,5	<1,5	x	28	24	52	6,7
D. Wetenschappelijk onderzoekers	857	742	1599	829	715	1544	96,6	15	14	29	1,8	<1,5	2	2	0,2	<1,5	<1,5	<1,5	x	12	11	23	1,4
<b>TOTAAL</b>	<b>4494</b>	<b>3822</b>	<b>8316</b>	<b>4316</b>	<b>3679</b>	<b>7995</b>	<b>96,1</b>	<b>57</b>	<b>52</b>	<b>109</b>	<b>1,3</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>0,1</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>116</b>	<b>82</b>	<b>198</b>	<b>2,4</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbeltelling.

**Tabel 6: Beroepsbevolking 2009 naar ISCO-beroepsniveau (x 1000)**

Categorie	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landers			
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal
A. Hoog gekwalificeerd	1342	1057	2398	1307	1025	2332	97,2	16	13	29	1,2	<1,5	2	2	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	18	16	33	1,4
B. Gekwalificeerd	1839	1683	3522	1761	1622	3382	96	20	19	40	1,1	2	3	5	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	56	38	94	2,7
C. Laag gekwalificeerd	406	345	750	380	315	695	92,6	3	6	9	1,2	<1,5	2	4	0,5	<1,5	<1,5	<1,5	x	21	21	42	5,6
D. Wetenschappelijk onderzoekers	852	765	1616	827	738	1565	96,8	13	15	28	1,8	<1,5	2	2	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	11	10	20	1,3
<b>TOTAAL</b>	<b>4439</b>	<b>3849</b>	<b>8287</b>	<b>4275</b>	<b>3700</b>	<b>7975</b>	<b>96,2</b>	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>106</b>	<b>1,3</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>0,2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>105</b>	<b>84</b>	<b>190</b>	<b>2,3</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbeltelling.

**Tabel 7: In- en uitstroom beroepsbevolking 2005 naar ISCO-beroepsniveau (x 1000)**

Categorie	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landers			
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal
A. Hoog gekwalificeerd	-38	-23	-61	-37	-25	-62	-0,1	0	1	1	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	-2	0	-2	0
B. Gekwalificeerd	22	46	68	29	51	80	0,4	1	-1	0	0	<1,5	0	1	0	<1,5	<1,5	<1,5	x	-8	-5	-13	-0,5
C. Laag gekwalificeerd	13	10	22	18	13	31	1,4	-2	-1	-3	-0,5	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	-3	-2	-6	-0,9
D. Wetenschappelijk onderzoekers	-5	13	8	-4	12	7	0	3	1	4	0,3	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	-4	1	-3	-0,2
<b>TOTAAL</b>	-9	46	37	6	51	57	0,3	2	0	2	0	<1,5	1	2	0	<1,5	<1,5	<1,5	x	-17	-6	-23	-0,3

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbeltelling.
- Het betreft hier de in- en uitstroom tussen medio 2004 en medio 2005.

**Tabel 8: In- en uitstroom beroepsbevolking 2006 naar ISCO-beroepsniveau (x 1000)**

Categorie	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landers			
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal
A. Hoog	1	44	45	2	41	43	0	-3	1	-2	-0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	1	1	2	0,1
B. Gekwalificeerd	-1	3	1	-6	-3	-9	-0,2	-1	3	1	0	<1,5	0	0	0	<1,5	<1,5	<1,5	x	6	3	9	0,3
C. Laag gekwalificeerd	27	8	35	26	5	31	-0,3	1	1	1	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	0	3	3	0,1
D. Wetenschappelijk onderzoekers	0	30	30	1	29	31	0,1	0	0	0	-0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	-1	-1	-1	-0,2
<b>TOTAAL</b>	27	84	111	24	72	96	-0,2	-4	4	1	0	1	1	1	0	<1,5	<1,5	<1,5	x	6	6	13	0,1

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbelstelling.
- Het betreft hier de in- en uitstroom tussen medio 2005 en medio 2006.

**Tabel 9: In- en uitstroom beroepsbevolking 2007 naar ISCO-beroepsniveau (x 1000)**

Categorie	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landers			
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal
A. Hoog gekwalificeerd	28	56	84	28	52	79	0	2	3	5	0,2	<1,5	0	0	0	<1,5	<1,5	<1,5	x	-2	1	0	-0,1
B. Gekwalificeerd	4	37	41	3	36	40	0	-2	-1	-3	-0,1	<1,5	0	1	0	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	1	4	0,1
C. Laag gekwalificeerd	-3	17	14	-6	16	10	-0,3	2	1	3	0,4	<1,5	<1,5	0	0	<1,5	<1,5	<1,5	x	1	0	1	0
D. Wetenschappelijk onderzoekers	39	18	57	35	17	51	-0,3	1	0	1	0	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	3	1	4	0,3
<b>TOTAAL</b>	67	128	195	60	121	181	-0,1	3	2	5	0,1	0	2	2	0	<1,5	<1,5	0	0	5	3	8	0,1

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbelstelling.
- Het betreft hier de in- en uitstroom tussen medio 2006 en medio 2007.



**Tabel 10: In- en uitstroom beroepsbevolking 2008 naar ISCO-beroepsniveau (x 1000)**

Categorie	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landers			
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal
A. Hoog gekwalificeerd	38	18	56	38	20	58	0,1	-1	-1	-1	-0,1	<1,5	0	0	0	<1,5	<1,5	<1,5	x	0	-1	-1	-0,1
B. Gekwalificeerd	-12	47	34	-14	48	34	0	0	1	1	0	<1,5	0	0	0	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	-2	0	-0,1
C. Laag gekwalificeerd	-5	-7	-12	-6	-12	-18	-0,9	-1	0	-1	-0,2	<1,5	1	1	0,2	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	5	6	0,9
D. Wetenschappelijk onderzoekers	30	37	67	30	36	66	0,2	0	0	0	-0,1	<1,5	<1,5	0	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	-1	2	1	-0,1
<b>TOTAAL</b>	<b>50</b>	<b>95</b>	<b>145</b>	<b>49</b>	<b>92</b>	<b>141</b>	<b>0</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>	<b>-2</b>	<b>-0,1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbel telling.
- Het betreft hier de in- en uitstroom tussen medio 2007 en medio 2008.

**Tabel 11: In- en uitstroom beroepsbevolking 2009 naar ISCO-beroepsniveau (x 1000)**

Categorie	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landers			
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal
A. Hoog gekwalificeerd	-3	9	6	-3	9	6	0	0	-1	-1	-0,1	<1,5	0	0	0	<1,5	<1,5	<1,5	x	0	0	0	0
B. Gekwalificeerd	-42	14	-28	-38	6	-32	-0,2	-1	1	-1	0	<1,5	1	1	0	<1,5	<1,5	<1,5	x	-3	6	4	0,2
C. Laag gekwalificeerd	-5	-19	-23	3	-17	-14	0,9	-1	1	-1	0	<1,5	0	1	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	-7	-2	-9	-1,1
D. Wetenschappelijk onderzoekers	-5	23	17	-3	23	20	0,2	-2	1	-1	0	<1,5	0	0	-0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	-1	-2	-3	-0,1
<b>TOTAAL</b>	<b>-55</b>	<b>27</b>	<b>-29</b>	<b>-41</b>	<b>21</b>	<b>-20</b>	<b>0,1</b>	<b>-5</b>	<b>2</b>	<b>-3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0,1</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>&lt;1,5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>-11</b>	<b>2</b>	<b>-9</b>	<b>-0,1</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbel telling.
- Het betreft hier de in- en uitstroom tussen medio 2008 en medio 2009.

**Tabel 12: Beroepsbevolking naar beroepsniveau en nationaliteit 2004 (x 1000)**

	Totaal			Categorie											
	Man	Vrouw	Totaal	A. Hoog gekwalificeerd			B. Gekwalificeerd			C. Laag gekwalificeerd			D. Wetenschappelijk Onderzoekers		
Nationaliteit	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Nederlandse	4178	3343	7521	1278	928	2207	1787	1483	3270	345	310	656	768	621	1388
EU-14	59	45	104	18	10	28	24	17	41	5	5	10	12	13	25
EU-10	<1,5	4	5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
EU-2	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Turkse	27	11	38	5	<1,5	6	15	4	20	7	4	11	<1,5	<1,5	<1,5
Marokkaanse	20	8	28	2	<1,5	2	10	3	13	7	4	12	<1,5	<1,5	2
Indonesische	2	4	6	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Amerikaanse	2	3	5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2	3	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5
Iraakse	2	3	5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	2	<1,5	2
Surinaamse	3	<1,5	3	<1,5	<1,5	<1,5	3	<1,5	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Zuid-Afrikaanse	2	<1,5	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Afghaanse	2	<1,5	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Chinese	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Filippijnse	<1,5	2	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Overig	57	43	100	12	10	22	25	20	45	12	7	18	9	6	15
<b>Totaal</b>	<b>4359</b>	<b>3469</b>	<b>7827</b>	<b>1317</b>	<b>953</b>	<b>2270</b>	<b>1869</b>	<b>1537</b>	<b>3406</b>	<b>379</b>	<b>335</b>	<b>714</b>	<b>794</b>	<b>643</b>	<b>1437</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbeltelling.

**Tabel 13: Beroepsbevolking naar beroepsniveau en nationaliteit 2005 (x 1000)**

	Totaal			Categorie											
	Man	Vrouw	Totaal	A. Hoog gekwalificeerd			B. Gekwalificeerd			C. Laag gekwalificeerd			D. Wetenschappelijk Onderzoekers		
Nationaliteit	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Nederlandse	4184	3394	7578	1241	904	2145	1816	1535	3350	363	323	687	763	632	1396
EU-14	61	45	106	18	11	29	25	16	41	3	4	7	15	14	29
EU-10	2	5	7	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
EU-2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Turkse	23	11	34	4	<1,5	5	13	4	16	6	6	12	<1,5	<1,5	<1,5
Marokkaanse	19	6	25	3	<1,5	3	9	2	11	7	3	10	<1,5	<1,5	<1,5
Indonesische	2	2	4	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Amerikaanse	<1,5	2	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Iraakse	3	2	5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2
Surinaamse	2	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Zuid-Afrikaanse	2	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Afghaanse	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Chinese	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Filippijnse	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Overig	48	42	90	10	10	19	22	18	41	10	6	16	7	8	14
<b>Totaal</b>	<b>4350</b>	<b>3515</b>	<b>7864</b>	<b>1278</b>	<b>930</b>	<b>2208</b>	<b>1891</b>	<b>1583</b>	<b>3474</b>	<b>392</b>	<b>345</b>	<b>737</b>	<b>788</b>	<b>657</b>	<b>1445</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbeltelling.

**Tabel 14: Beroepsbevolking naar beroepsniveau en nationaliteit 2006 (x 1000)**

	Totaal			Categorie											
	Man	Vrouw	Totaal	A. Hoog gekwalificeerd			B. Gekwalificeerd			C. Laag gekwalificeerd			D. Wetenschappelijk Onderzoekers		
Nationaliteit	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Nederlandse	4208	3466	7674	1244	945	2188	1810	1531	3342	389	328	717	765	662	1426
EU-14	57	50	107	15	12	27	24	19	43	3	5	8	14	14	28
EU-10	2	6	8	<1,5	2	2	<1,5	2	4	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5
EU-2	<1,5	2	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Turkse	26	12	38	3	2	4	16	4	20	6	6	12	<1,5	<1,5	<1,5
Marokkaanse	17	6	23	2	<1,5	3	9	2	10	6	3	9	<1,5	<1,5	<1,5
Indonesische	<1,5	3	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Amerikaanse	2	<1,5	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Iraakse	2	2	4	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2
Surinaamse	3	<1,5	3	<1,5	<1,5	<1,5	2	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Zuid-Afrikaanse	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Afghaanse	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Chinese	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Filippijnse	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Overig	54	48	102	13	10	23	24	22	46	11	9	20	6	7	13
<b>Totaal</b>	<b>4376</b>	<b>3599</b>	<b>7976</b>	<b>1279</b>	<b>974</b>	<b>2253</b>	<b>1890</b>	<b>1585</b>	<b>3475</b>	<b>419</b>	<b>353</b>	<b>772</b>	<b>789</b>	<b>687</b>	<b>1475</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbel telling.

**Tabel 15: Beroepsbevolking naar beroepsniveau en nationaliteit 2007 (x 1000)**

	Totaal			Categorie											
	Man	Vrouw	Totaal	A. Hoog gekwalificeerd			B. Gekwalificeerd			C. Laag gekwalificeerd			D. Wetenschappelijk Onderzoekers		
Nationaliteit	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Nederlandse	4267	3587	7854	1272	996	2268	1814	1568	3381	383	344	727	799	679	1478
EU-14	59	52	111	17	15	32	22	18	39	5	5	11	15	14	29
EU-10	3	8	10	<1,5	2	2	<1,5	3	4	<1,5	2	2	<1,5	<1,5	2
EU-2	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Turkse	25	9	35	2	<1,5	3	17	3	20	6	5	10	<1,5	<1,5	2
Marokkaanse	19	6	25	2	<1,5	3	9	2	12	7	3	10	<1,5	<1,5	<1,5
Indonesische	<1,5	3	5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Amerikaanse	2	<1,5	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Iraakse	<1,5	<1,5	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Surinaamse	5	<1,5	5	<1,5	<1,5	<1,5	4	<1,5	4	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Zuid-Afrikaanse	3	<1,5	4	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Afghaanse	2	<1,5	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Chinese	<1,5	2	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Filippijnse	<1,5	2	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Overig	55	51	106	12	12	23	24	24	48	11	8	19	8	7	15
<b>Totaal</b>	<b>4444</b>	<b>3727</b>	<b>8171</b>	<b>1307</b>	<b>1030</b>	<b>2337</b>	<b>1894</b>	<b>1622</b>	<b>3516</b>	<b>415</b>	<b>371</b>	<b>786</b>	<b>828</b>	<b>705</b>	<b>1532</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbeltelling.

**Tabel 16: Beroepsbevolking naar beroepsniveau en nationaliteit 2008 (x 1000)**

	Totaal			Categorie											
	Man	Vrouw	Totaal	A. Hoog gekwalificeerd			B. Gekwalificeerd			C. Laag gekwalificeerd			D. Wetenschappelijk Onderzoekers		
Nationaliteit	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Nederlandse	4316	3679	7995	1310	1016	2326	1799	1616	3415	377	332	710	829	715	1544
EU-14	57	52	109	16	14	31	22	19	40	4	5	9	15	14	29
EU-10	3	8	11	<1,5	2	2	<1,5	3	4	<1,5	2	3	<1,5	2	2
EU-2	<1,5	<1,5	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Turkse	29	14	43	3	<1,5	5	18	5	23	7	7	14	<1,5	<1,5	<1,5
Marokkaanse	19	8	27	2	<1,5	3	10	2	12	7	4	11	<1,5	<1,5	<1,5
Indonesische	2	5	6	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	3	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Amerikaanse	2	2	4	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Iraakse	2	2	4	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2
Surinaamse	4	<1,5	5	<1,5	<1,5	<1,5	3	<1,5	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Zuid-Afrikaanse	2	<1,5	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Afghaanse	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Chinese	<1,5	3	4	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Filippijnse	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Overig	54	45	99	10	11	21	25	18	43	11	9	20	8	7	15
<b>Totaal</b>	<b>4494</b>	<b>3822</b>	<b>8316</b>	<b>1345</b>	<b>1048</b>	<b>2393</b>	<b>1881</b>	<b>1669</b>	<b>3550</b>	<b>411</b>	<b>363</b>	<b>774</b>	<b>857</b>	<b>742</b>	<b>1599</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbeltelling.

**Tabel 17: Beroepsbevolking naar beroepsniveau en nationaliteit 2009 (x 1000)**

	Totaal			Categorie											
	Man	Vrouw	Totaal	A. Hoog gekwalificeerd			B. Gekwalificeerd			C. Laag gekwalificeerd			D. Wetenschappelijk Onderzoekers		
Nationaliteit	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Nederlandse	4275	3700	7975	1307	1025	2332	1761	1622	3382	380	315	695	827	738	1565
EU-14	53	54	106	16	13	29	20	19	40	3	6	9	13	15	28
EU-10	4	9	13	<1,5	2	2	2	3	5	<1,5	2	4	<1,5	2	2
EU-2	2	2	4	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Turkse	28	15	43	3	<1,5	4	19	6	25	6	8	14	<1,5	<1,5	<1,5
Marokkaanse	16	6	22	2	<1,5	2	8	3	11	5	3	8	<1,5	<1,5	<1,5
Indonesische	2	4	6	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2	3	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5
Amerikaanse	2	<1,5	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Iraakse	2	3	5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Surinaamse	2	<1,5	4	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Zuid-Afrikaanse	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Afghaanse	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Chinese	<1,5	2	3	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Filippijnse	<1,5	2	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Overig	51	48	98	11	12	23	24	22	45	9	8	16	7	7	14
<b>Totaal</b>	<b>4439</b>	<b>3849</b>	<b>8287</b>	<b>1342</b>	<b>1057</b>	<b>2398</b>	<b>1839</b>	<b>1683</b>	<b>3522</b>	<b>406</b>	<b>345</b>	<b>750</b>	<b>852</b>	<b>765</b>	<b>1616</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbel telling.

**Tabel 18: In- en uitstroom beroepsbevolking naar beroepsniveau en nationaliteit 2005 (x 1000)**

	Totaal			Categorie											
	Man	Vrouw	Totaal	A. Hoog gekwalificeerd			B. Gekwalificeerd			C. Laag gekwalificeerd			D. Wetenschappelijk Onderzoekers		
Nationaliteit	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Nederlandse	6	51	57	-37	-24	-62	29	52	80	18	13	31	-5	11	8
EU-14	2	0	2	0	1	1	1	-1	0	-2	-1	-3	3	1	4
EU-10	<1,5	1	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	0	1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
EU-2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Turkse	-4	0	-4	-1	<1,5	-1	-2	0	-4	-1	2	1	<1,5	<1,5	<1,5
Marokkaanse	-1	-2	-3	1	<1,5	1	-1	-1	-2	0	-1	-2	<1,5	<1,5	<1,5
Indonesische	0	-2	-2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Amerikaanse	<1,5	-1	-2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Iraakse	1	-1	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	0
Surinaamse	-1	<1,5	-1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Zuid-Afrikaanse	0	<1,5	-1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Afghaanse	<1,5	<1,5	-1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Chinese	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Filippijnse	<1,5	<1,5	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Overig	-9	-1	-10	-2	0	-3	-3	-2	-4	-2	-1	-2	-2	2	-1
<b>Totaal</b>	<b>-9</b>	<b>46</b>	<b>37</b>	<b>-39</b>	<b>-23</b>	<b>-62</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>68</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>-6</b>	<b>14</b>	<b>8</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbel telling.



**Tabel 19: In- en uitstroom beroepsbevolking naar beroepsniveau en nationaliteit 2006 (x 1000)**

	Totaal			Categorie											
	Man	Vrouw	Totaal	A. Hoog gekwalificeerd			B. Gekwalificeerd			C. Laag gekwalificeerd			D. Wetenschappelijk Onderzoekers		
Nationaliteit	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Nederlandse	24	72	96	3	41	43	-6	-4	-8	26	5	30	2	30	30
EU-14	-4	5	1	-3	1	-2	-1	3	2	0	1	1	-1	0	-1
EU-10	0	1	1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	0	1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
EU-2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Turkse	3	1	4	-1	<1,5	-1	3	0	4	0	0	0	<1,5	<1,5	<1,5
Marokkaanse	-2	0	-2	-1	<1,5	0	0	0	-1	-1	0	-1	<1,5	<1,5	<1,5
Indonesische	<1,5	1	-1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Amerikaanse	<1,5	<1,5	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Iraakse	-1	0	-1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	0
Surinaamse	1	<1,5	1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Zuid-Afrikaanse	<1,5	<1,5	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Afghaanse	<1,5	<1,5	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Chinese	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Filippijnse	<1,5	<1,5	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Overig	6	6	12	3	0	4	2	4	5	1	3	4	-1	-1	-1
<b>Totaal</b>	<b>26</b>	<b>84</b>	<b>112</b>	<b>1</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>-1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbeltelling.

**Tabel 20: In- en uitstroom beroepsbevolking naar beroepsniveau en nationaliteit 2007 (x 1000)**

	Totaal			Categorie											
	Man	Vrouw	Totaal	A. Hoog gekwalificeerd			B. Gekwalificeerd			C. Laag gekwalificeerd			D. Wetenschappelijk Onderzoekers		
Nationaliteit	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Nederlandse	59	121	180	28	51	80	4	37	39	-6	16	10	34	17	52
EU-14	2	2	4	2	3	5	-2	-1	-4	2	0	3	1	0	1
EU-10	1	2	2	<1,5	0	0	<1,5	1	0	<1,5	<1,5	0	<1,5	<1,5	<1,5
EU-2	<1,5	<1,5	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Turkse	-1	-3	-3	-1	<1,5	-1	1	-1	0	0	-1	-2	<1,5	<1,5	<1,5
Marokkaanse	2	0	2	0	<1,5	0	0	0	2	1	0	1	<1,5	<1,5	<1,5
Indonesische	<1,5	0	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Amerikaanse	0	<1,5	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Iraakse	<1,5	<1,5	-1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Surinaamse	2	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	2	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Zuid-Afrikaanse	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Afghaanse	<1,5	<1,5	1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Chinese	<1,5	<1,5	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Filippijnse	<1,5	<1,5	1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Overig	1	3	4	-1	2	0	0	2	2	0	-1	-1	2	0	2
<b>Totaal</b>	<b>68</b>	<b>128</b>	<b>195</b>	<b>28</b>	<b>56</b>	<b>84</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>41</b>	<b>-4</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>18</b>	<b>57</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbel telling.

**Tabel 21: In- en uitstroom beroepsbevolking naar beroepsniveau en nationaliteit 2008 (x 1000)**

	Totaal			Categorie											
	Man	Vrouw	Totaal	A. Hoog gekwalificeerd			B. Gekwalificeerd			C. Laag gekwalificeerd			D. Wetenschappelijk Onderzoekers		
Nationaliteit	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Nederlandse	49	92	141	38	20	58	-15	48	34	-6	-12	-17	30	36	66
EU-14	-2	0	-2	-1	-1	-1	0	1	1	-1	0	-2	0	0	0
EU-10	0	0	1	<1,5	0	0	<1,5	0	0	<1,5	0	1	<1,5	<1,5	0
EU-2	<1,5	<1,5	1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Turkse	4	5	8	1	<1,5	2	1	2	3	1	2	4	<1,5	<1,5	<1,5
Marokkaanse	0	2	2	0	<1,5	0	1	0	0	0	1	1	<1,5	<1,5	<1,5
Indonesische	<1,5	2	1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Amerikaanse	0	<1,5	1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Iraakse	<1,5	<1,5	1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Surinaamse	-1	<1,5	0	<1,5	<1,5	<1,5	-1	<1,5	-1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Zuid-Afrikaanse	-1	<1,5	-1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Afghaanse	<1,5	<1,5	-1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Chinese	<1,5	1	2	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Filippijnse	<1,5	<1,5	-1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Overig	-1	-6	-7	-2	-1	-2	1	-6	-5	0	1	1	0	0	0
<b>Totaal</b>	<b>50</b>	<b>95</b>	<b>145</b>	<b>38</b>	<b>18</b>	<b>56</b>	<b>-13</b>	<b>47</b>	<b>34</b>	<b>-4</b>	<b>-8</b>	<b>-12</b>	<b>29</b>	<b>37</b>	<b>67</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbel telling.

**Tabel 22: In- en uitstroom beroepsbevolking naar beroepsniveau en nationaliteit 2009 (x 1000)**

	Totaal			Categorie											
	Man	Vrouw	Totaal	A. Hoog gekwalificeerd			B. Gekwalificeerd			C. Laag gekwalificeerd			D. Wetenschappelijk Onderzoekers		
Nationaliteit	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Nederlandse	-41	21	-20	-3	9	6	-38	6	-33	3	-17	-15	-2	23	21
EU-14	-4	2	-3	0	-1	-2	-2	0	0	-1	1	0	-2	1	-1
EU-10	1	1	2	<1,5	0	0	<1,5	0	1	<1,5	0	1	<1,5	0	0
EU-2	<1,5	<1,5	1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Turkse	-1	1	0	0	<1,5	-1	1	1	2	-1	1	0	<1,5	<1,5	<1,5
Marokkaanse	-3	-2	-5	0	<1,5	-1	-2	1	-1	-2	-1	-3	<1,5	<1,5	<1,5
Indonesische	0	-1	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	-1	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Amerikaanse	0	<1,5	-1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Iraakse	0	1	1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Surinaamse	-2	<1,5	-1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	-1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Zuid-Afrikaanse	<1,5	<1,5	-1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Afghaanse	<1,5	<1,5	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Chinese	<1,5	-1	-1	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Filippijnse	<1,5	<1,5	0	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5	<1,5
Overig	-3	3	-1	1	1	2	-1	4	2	-2	-1	-4	-1	0	-1
<b>Totaal</b>	<b>-55</b>	<b>27</b>	<b>-29</b>	<b>-3</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>-42</b>	<b>14</b>	<b>-28</b>	<b>-5</b>	<b>-18</b>	<b>-24</b>	<b>-5</b>	<b>23</b>	<b>17</b>

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.
- Categorie A (Hoog gekwalificeerd) en D (Wetenschappelijk onderzoekers) hebben geen dubbel telling.

Tabel 23: Beroepsbevolking 2004 naar specifieke ISCO-beroepen(x 1000)

Specifieke beroepen	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landen			
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal
<b>Huishoudelijk en horeca personeel (512)</b>																							
Huishoudelijk (gerelateerd) personeel (5121)	<1,5	2	3	<1,5	2	3	100	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
Koks (5122)	35	11	46	32	10	42	90,4	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	3	<1,5	3	6,6
Horeca personeel in de bediening (5123)	52	120	172	48	115	163	94,9	<1,5	<1,5	2	1	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	3	4	7	3,9
<b>Personeel in de persoonlijk(e) (gerelateerde) zorg (513)</b>																							
Kinderopvang personeel (5131)	2	77	79	2	72	75	94,7	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	2	2	2,8
Institutionele zorgpersoneel (5132)	4	73	77	3	71	74	96,6	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
Thuiszorg personeel (5133)	2	110	113	2	108	110	97,8	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
Overig zorgpersoneel (5139)	<1,5	4	4	<1,5	4	4	98,7	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Zorg professionals (behalve verplegers) (222)</b>																							
Medische doktoren (2221)	30	20	51	30	20	49	97,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Verplegers en verloskundigen (223)</b>																							
Verplegers en verloskundigen (2230)	12	58	70	12	58	70	99,5	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Overig</b>																							
Gekwalificeerd personeel in de landbouw en visserij (61)	94	32	125	90	30	120	95,6	<1,5	<1,5	2	1,3	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	<1,5	4	3
Architecten, ingenieurs en gerelateerd personeel (214)	159	36	195	155	35	190	97,2	2	<1,5	3	1,6	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	<1,5	2	1,1
Onderwijzers (23)	140	217	357	135	210	345	96,6	2	4	6	1,7	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	3	3	6	1,6
Personeel in de mijnbouw, bouw, en transport (93)	153	55	208	137	50	187	89,7	3	<1,5	4	1,8	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	14	3	17	8,1
<b>TOTAAL</b>	685	815	1500	647	784	1431	95,4	11	11	22	1,5	<1,5	2	2	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	27	18	44	2,9

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.

**Tabel 24: Beroepsbevolking 2005 naar specifieke ISCO-beroepen(x 1000)**

Specifieke beroepen	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landen			
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal
<b>Huishoudelijk en horeca personeel (512)</b>																							
Huishoudelijk (gerelateerd) personeel (5121)	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	2	96,4	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
Koks (5122)	35	10	45	30	8	39	86,5	2	<1,5	2	4,2	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	3	<1,5	4	9,2
Horeca personeel in de bediening (5123)	52	129	182	49	125	173	95,5	<1,5	<1,5	3	1,4	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	3	5	2,9
<b>Personeel in de persoonlijk(e) (gerelateerde) zorg (513)</b>																							
Kinderopvang personeel (5131)	3	79	82	3	76	79	96,3	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	2	2	2,3
Institutionele zorgpersoneel (5132)	3	78	81	3	75	77	95,6	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	2	3	3,4
Thuiszorg personeel (5133)	3	107	110	3	105	108	98,2	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
Overig zorgpersoneel (5139)	<1,5	4	4	<1,5	3	4	94,6	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Zorg professionals (behalve verplegers) (222)</b>																							
Medische doktoren (2221)	29	23	52	28	22	50	95,9	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Verplegers en verloskundigen (223)</b>																							
Verplegers en verloskundigen (2230)	10	59	69	10	58	69	98,9	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Overig</b>																							
Gekwalificeerd personeel in de landbouw en visserij (61)	92	34	126	89	32	122	96,3	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	3	<1,5	4	3,2
Architecten, ingenieurs en gerelateerd personeel (214)	155	35	190	151	33	184	97,1	3	<1,5	3	1,6	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	<1,5	2	1,2
Onderwijzers (23)	136	217	353	132	210	343	97,1	2	4	6	1,6	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	3	4	1,3
Personeel in de mijnbouw, bouw, en transport (93)	167	57	224	153	52	205	91,5	2	<1,5	3	1,4	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	12	4	15	6,9
<b>TOTAAL</b>	688	831	1519	654	800	1454	95,7	10	11	21	1,4	<1,5	<1,5	2	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	24	18	42	2,8

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.

**Tabel 25: Beroepsbevolking 2006 naar specifieke ISCO-beroepen(x 1000)**

Specifieke beroepen	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landen			
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal
<b>Huishoudelijk en horeca personeel (512)</b>																							
Huishoudelijk (gerelateerd) personeel (5121)	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	2	87,6	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
Koks (5122)	37	10	47	33	9	42	90,4	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	<1,5	3	6,6
Horeca personeel in de bediening (5123)	55	132	187	53	126	179	95,8	<1,5	2	2	1,3	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	4	5	2,8
<b>Personeel in de persoonlijk(e) zorg (513)</b>																							
Kinderopvang personeel (5131)	3	87	90	3	85	88	96,9	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	2	2	2,3
Institutionele zorgpersoneel (5132)	3	78	80	3	75	77	96,5	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	2	2	2,9
Thuiszorg personeel (5133)	<1,5	99	100	<1,5	97	98	98,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
Overig zorgpersoneel (5139)	<1,5	3	3	<1,5	3	3	92,3	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Zorg professionals (behalve verplegers) (222)</b>																							
Medische doktoren (2221)	29	25	54	28	24	52	96,4	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Verplegers en verloskundigen (223)</b>																							
Verplegers en verloskundigen (2230)	11	57	68	11	56	67	98,8	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Overig</b>																							
Gekwalificeerd personeel in de landbouw en visserij (61)	89	34	123	86	32	118	95,7	<1,5	<1,5	2	1,4	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	3	<1,5	3	2,6
Architecten, ingenieurs en gerelateerd personeel (214)	152	35	187	149	33	182	97,2	2	<1,5	4	1,9	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
Onderwijzers (23)	139	239	378	136	233	368	97,6	2	4	6	1,6	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	2	3	0,7
Personeel in de mijnbouw, bouw, en transport (93)	181	58	239	167	53	220	91,8	<1,5	<1,5	3	1,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	13	4	16	6,9
<b>TOTAAL</b>	701	858	1559	669	828	1497	96	10	12	22	1,4	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	22	17	39	2,5

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.

Tabel 26: Beroepsbevolking 2007 naar specifieke ISCO-beroepen(x 1000)

Specifieke beroepen	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landen			
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal
<b>Huishoudelijk en horeca personeel (512)</b>																							
Huishoudelijk (gerelateerd) personeel (5121)	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
Koks (5122)	41	10	51	36	9	45	88,3	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	4	<1,5	5	9,3
Horeca personeel in de bediening (5123)	56	138	195	53	133	186	95,7	<1,5	<1,5	2	0,8	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	3	4	6	3,3
<b>Personeel in de persoonlijk(e) (gerelateerde) zorg (513)</b>																							
Kinderopvang personeel (5131)	2	102	104	2	98	100	96,2	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	3	3	2,8
Institutionele zorgpersoneel (5132)	3	79	81	3	77	80	97,6	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
Thuiszorg personeel (5133)	3	95	98	3	92	95	96,8	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	2	2	1,8
Overig zorgpersoneel (5139)	<1,5	4	4	<1,5	4	4	98,9	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Zorg professionals (behalve verplegers) (222)</b>																							
Medische doktoren (2221)	30	28	58	29	26	55	94,4	<1,5	<1,5	2	3,2	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Verplegers en verloskundigen (223)</b>																							
Verplegers en verloskundigen (2230)	10	55	65	10	55	65	98,7	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Overig</b>																							
Gekwalificeerd personeel in de landbouw en visserij (61)	88	33	121	86	32	117	97,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	<1,5	2	1,9
Architecten, ingenieurs en gerelateerd personeel (214)	160	37	197	156	35	191	97	3	<1,5	4	2	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	2	0,9
Onderwijzers (23)	145	243	388	140	237	377	97	3	3	6	1,7	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	3	5	1,2
Personeel in de mijnbouw, bouw, en transport (93)	189	65	255	170	59	229	90	3	<1,5	5	1,9	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	16	4	20	7,8
<b>TOTAAL</b>	728	891	1619	688	857	1545	95,4	12	12	24	1,5	<1,5	2	2	0,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	28	20	47	2,9

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.



Tabel 27: Beroepsbevolking 2008 naar specifieke ISCO-beroepen(x 1000)

Specifieke beroepen	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landers			
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal
<b>Huishoudelijk en horeca personeel (512)</b>																							
Huishoudelijk (gerelateerd) personeel (5121)	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	2	92	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
Koks (5122)	39	10	49	35	8	43	88,2	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	3	<1,5	4	8,7
Horeca personeel in de bediening (5123)	58	135	193	54	130	184	95	<1,5	<1,5	2	1,2	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	3	4	7	3,5
<b>Personeel in de persoonlijk(e) (gerelateerde) zorg (513)</b>																							
Kinderopvang personeel (5131)	4	123	127	4	120	124	97,8	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
Institutionele zorgpersoneel (5132)	4	73	76	3	71	74	97,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
Thuiszorg personeel (5133)	3	106	109	3	103	106	97,2	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	2	2	1,7
Overig zorgpersoneel (5139)	<1,5	4	4	<1,5	4	4	98,7	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Zorg professionals (behalve verplegers) (222)</b>																							
Medische doktoren (2221)	29	27	56	28	26	54	96	<1,5	<1,5	2	2,7	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Verplegers en verloskundigen (223)</b>																							
Verplegers en verloskundigen (2230)	9	53	63	9	52	61	97,6	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Overig</b>																							
Gekwalificeerd personeel in de landbouw en visserij (61)	82	31	113	79	30	109	96,7	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	<1,5	3	2,4
Architecten, ingenieurs en gerelateerd personeel (214)	181	41	223	178	40	217	97,6	2	<1,5	3	1,2	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	<1,5	2	1
Onderwijzers (23)	145	250	395	140	241	381	96,4	2	5	7	1,8	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	3	4	6	1,6
Personeel in de mijnbouw, bouw, en transport (93)	181	66	247	162	58	221	89,3	3	<1,5	4	1,8	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	15	6	21	8,4
<b>TOTAAL</b>	737	921	1657	696	885	1581	95,4	12	12	24	1,4	<1,5	2	3	0,2	<1,5	<1,5	<1,5	x	28	21	49	3

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.

**Tabel 28: Beroepsbevolking 2009 naar specifieke ISCO-beroepen(x 1000)**

Specifieke beroepen	Totale beroepsbevolking			Nederlanders				EU-14 onderdanen				EU-10 onderdanen				EU-2 onderdanen				Derde landers			
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal	Man	Vrouw	Totaal	% van totaal
<b>Huishoudelijk en horeca personeel (512)</b>																							
Huishoudelijk (gerelateerd) personeel (5121)	<1,5	<1,5	2	<1,5	<1,5	2	96,3	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
Koks (5122)	44	10	54	40	9	49	92	<1,5	<1,5	2	3,1	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	<1,5	3	4,9
Horeca personeel in de bediening (5123)	60	137	197	55	130	185	93,9	<1,5	2	3	1,4	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	4	5	9	4,4
<b>Personeel in de persoonlijk(e) zorg (513)</b>																							
Kinderopvang personeel (5131)	5	132	136	5	126	131	95,8	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	4	4	3
Institutionele zorgpersoneel (5132)	5	75	80	4	73	77	96,4	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	2	2	2,2
Thuiszorg personeel (5133)	4	108	112	3	104	108	96,7	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	3	3	2,8
Overig zorgpersoneel (5139)	<1,5	3	3	<1,5	3	3	94,6	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Zorg professionals (behalve verplegers) (222)</b>																							
Medische doktoren (2221)	27	24	51	26	23	49	94,8	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Verplegers en verloskundigen (223)</b>																							
Verplegers en verloskundigen (2230)	10	57	67	10	55	66	97,9	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x
<b>Overig</b>																							
Gekwalificeerd personeel in de landbouw en visserij (61)	87	32	119	85	31	115	96,8	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	<1,5	3	2,4
Architecten, ingenieurs en gerelateerd personeel (214)	170	41	211	166	39	205	97,4	2	<1,5	3	1,6	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	2	0,9
Onderwijzers (23)	151	260	411	147	251	398	96,8	<1,5	6	7	1,8	<1,5	<1,5	<1,5	x	<1,5	<1,5	<1,5	x	2	3	5	1,3
Personeel in de mijnbouw, bouw, en transport (93)	173	59	232	159	51	210	90,4	<1,5	<1,5	3	1,2	<1,5	<1,5	2	0,9	<1,5	<1,5	<1,5	x	11	6	17	7,3
<b>TOTAAL</b>	735	939	1674	701	896	1597	95,4	8	15	23	1,4	2	3	4	0,3	<1,5	<1,5	<1,5	x	24	25	49	2,9

Bron: CBS - Centrum voor Beleidsstatistiek (2010)

- Aantallen onder 1500 zijn weergegeven als <1,5 in het kader van de representativiteit.

**Tabel 29: Arbeidsmigratie: Aanvragen om een eerste verblijfsvergunning en percentage inwillingen 2005-2009**

Ingediende aanvragen	2005	% van totaal	% inwillingen	2006	% van totaal	% inwillingen	2007	% van totaal	% inwillingen	2008	% van totaal	% inwillingen	2009	% van totaal	% inwillingen
Arbeid in loondienst	16.531	76	84	13.956	66	87	4.739	35	81	3.863	24	86	2.618	21	89
Arbeid als zelfstandige	2.313	11	56	2.247	11	56	2.084	16	77	3.414	21	88	2.708	21	60
Arbeid als kennismigrant	2.007	9	95	3.934	19	97	5.376	40	98	7.192	45	98	5.407	43	98
Arbeid als onderzoeker	270	1	98	638	3	98	798	6	99	1.021	6	98	1.385	11	98
Overig	556	2	x	480	2	x	421	3	x	485	3	x	529	4	x
<b>Totaal arbeidsmigratie</b>	21.677	100	x	21.255	100	x	13.418	100	x	15.975	100	x	12.647	100	x

Bron: INDIAC (2010)

Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND),  
Stafdirectie Uitvoeringsbeleid (SUB),  
IND Informatie- en Analysecentrum (INDIAC),  
Nederlands nationaal contactpunt voor het Europees migratienetwerk (EMN)

November 2010