



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Blijven of terugkeren?

Wat werkpatronen van Oost-Europese arbeidsmigranten ons kunnen leren over de aard van de hedendaagse migratie

Strockmeijer, A.; de Beer, P.; Dagevos, J.

DOI

[10.5117/MEM2018.1.STRO](https://doi.org/10.5117/MEM2018.1.STRO)

Publication date

2018

Document Version

Final published version

Published in

Mens en Maatschappij

License

CC BY-NC-ND

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Strockmeijer, A., de Beer, P., & Dagevos, J. (2018). Blijven of terugkeren? Wat werkpatronen van Oost-Europese arbeidsmigranten ons kunnen leren over de aard van de hedendaagse migratie. *Mens en Maatschappij*, 93(1), 5-29. <https://doi.org/10.5117/MEM2018.1.STRO>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (<https://dare.uva.nl>)

Blijven of terugkeren?

Wat werkpatronen van Oost-Europese arbeidsmigranten ons kunnen leren over de aard van de hedendaagse migratie

Anita Strockmeijer, Paul de Beer en Jaco Dagevos

MEM 93 (1): 5–29

DOI: 10.5117/MEM2018.1.STRO

Remain or return?

What we can learn from working patterns of Central and Eastern European labour migrants about the nature of present-day migration

In this paper we examine to what extent the work histories of Central and Eastern European (CEE) labour migrants show patterns of temporary, circular or settlement migration. We expect to find these diverse and changeable patterns following the phenomenon of the new European migration. By distinguishing working patterns we are able to describe more accurately actual migration behaviour to the country of destination. We follow a cohort of all employees who worked in the Netherlands in June 2010 for a period of five years by using wage data.

Our findings show that the majority of CEE labour migrants are temporary migrants and stop working as an employee in the Netherlands within five years, mostly after a relatively long, single period of work. Only a very small proportion can be considered as circular migrants and shows a pattern of short-term work or a repetitive pattern of short-term work. Furthermore, one third of CEE labour migrants engage in settlement migration; they work continuously in the Netherlands for a long period. This contradicts our expectations regarding the new European migration that there would be fewer labour migrants with uninterrupted periods of work and more labour migrants working for shorter periods.

Keywords: labour migrants, migration patterns, New European Migration, Central and Eastern European Countries, the Netherlands

1 Inleiding

Het verkeer van werknemers binnen de Europese Unie is vrij. Dit is een van de grondbeginselen van het Verdrag van Rome van 1957, verwoord in artikel 45 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. Burgers hebben het recht werk te zoeken en te aanvaarden, te reizen en te verblijven op het grondgebied van de lidstaten voor dit doel, en onder voorwaarden op het grondgebied van een lidstaat te verblijven na afloop van een dienstbetrekking (Lodder, 2016). Een van de belangrijkste consequenties van de uitbreiding van de Europese Unie in 2004 en 2007 was de openstelling van de Nederlandse arbeidsmarkt voor nieuwe lidstaten. Werkgevers verwelkomden de mogelijkheden om nieuwe arbeidsmigranten te werven. Veel inwoners van de nieuwe lidstaten maakten gebruik van de mogelijkheid om in West-Europa te gaan werken om een hoger loon te verdienen.

In het afgelopen decennium zijn grote aantallen arbeidsmigranten uit Oost-Europa in Nederland komen werken. Prognoses voor het komende decennium gaan ervan uit dat deze arbeidsmigratie onverminderd hoog zal blijven (CBS, 2016; Van Duin, Stoeldraijer & Ooijevaar, 2015). Arbeidsmigranten die inwoner zijn van landen die deel uitmaken van de Europese Unie hebben geen arbeidsvergunning nodig om in Nederland te kunnen werken. Werkgevers kunnen deze nieuwe groep werknemers daarom relatief eenvoudig inzetten (Berkhout, Bisschop & Volkerink, 2014). De vraag is of deze arbeidsmigranten ook in Nederland blijven. Piet-Hein Donner, toenmalig minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, sprak in 2010 in de Tweede Kamer de verwachting uit dat ‘Polen en andere Oost-Europeanen zich niet permanent in Nederland vestigen. De meesten gaan vroeg of laat terug naar hun land van herkomst en zullen geen “gastarbeiders” worden.’¹ Hiermee reageerde hij op uitlatingen van een Haagse wethouder dat arbeidsmigranten uit Oost-Europa komen om te blijven.²

Recente discussies op gemeentelijk niveau laten zien dat het vraagstuk van wel of niet tijdelijke vestiging van Oost-Europese arbeidsmigranten nog steeds actueel is. Gemeenten staan voor de vraag of zij de vestiging faciliteren in recreatieparken (onder meer in de gemeente Asten en Gemert), op eigen terreinen (onder meer in Enkhuizen), (tijdelijke) bewoning in leegstaande of voormalige kantoorpanden toestaan (onder meer in Roosendaal), meewerken aan Polenhotels (onder meer in Schagen, Dronten, Bergen op Zoom, Emmeloord, Ede) of uitbreidingsplannen vormgeven om midstaywoningen voor tijdelijke bewoning of een nieuwe dorp mogelijk te maken (onder meer in Horst aan de Maas en Waalwijk).

De komst van grote aantallen Oost-Europese arbeidsmigranten heeft in onderzoek en beleid de discussie aangewakkerd over de aard van de migratie. Lange tijd is het heersende beeld geweest – of moeten we misschien zeggen: de hoop – dat het bij arbeidsmigranten uit Oost-Europa in Nederland vooral om circulaire migratie zou gaan. Arbeidsmigranten gaan terug naar het land van herkomst wanneer het werk klaar is en komen terug wanneer ze nodig zijn (Dagevos, 2011; Weltevrede, Boom, Rezai, Zuiderwijk & Engbersen, 2009). Met de uitbreiding van de Europese Unie in 2004 en 2007 zijn migratiestromen op gang gekomen die meer divers en veranderlijker zijn dan ‘oude’ migratiestromen (Favell, 2008). De verschillende migratietypologieën die in wetenschappelijke studies worden onderscheiden, nemen veelal de gerichtheid op het herkomst- en op het bestemmingsland als indicatoren voor de veranderde migratie. Dit zijn tamelijk indirecte metingen; dergelijke oriëntaties zeggen immers nog weinig over het feitelijke migratiegedrag. In dit artikel onderzoeken we *werk*patronen die zich laten vertalen naar migratiepatronen. Dit onderzoek levert hiermee interessante inzichten op over de verschillen tussen indirecte metingen en het werkelijke migratiegedrag in het bestemmingsland. De bevindingen van ons explorerend onderzoek zijn echter niet alleen om wetenschappelijke, maar ook om beleidsmatige redenen relevant. De kenmerken van arbeidsmigratie hebben immers gevolgen voor de manier waarop migranten integreren. Daarmee kan in lokaal en nationaal beleid rekening worden gehouden.

We beschikken over een grootschalige dataset van alle werknemers in Nederland. Door vast te stellen hoeveel maanden per jaar werknemers uit Oost-Europa in Nederland werkzaam zijn in combinatie met het wel of niet ingeschreven staan in het bevolkingsregister, krijgen we meer inzicht in patronen van migratie. Door arbeidsmigranten over een periode van vijf jaren te volgen, kunnen we ook veranderingen in de tijd in kaart brengen. Personen die het grootste deel van het jaar in Nederland werkzaam zijn en staan ingeschreven in het bevolkingsregister, zullen overwegend vestigingsmigranten zijn. Inschrijving in het bevolkingsregister vormt daarmee een alternatieve meting van intentie tot verblijf in het bestemmingsland. Personen die kortdurend in Nederland werken of niet staan ingeschreven, voldoen meer aan het profiel van tijdelijke en/of circulaire migranten. Aldus trachten we in dit onderzoek een antwoord te geven op de vraag: *In hoeverre wijzen de werkpatronen van arbeidsmigranten uit Oost-Europa op het voorkomen van patronen van tijdelijke, circulaire en vestigingsmigratie?*

2 Steeds meer variatie in migratie?

Europese wetgeving maakt het voor arbeidsmigranten van binnen de Europese Unie (EU) eenvoudiger om in Nederland te komen werken dan voor arbeidsmigranten van buiten de EU. Een EU-arbeidsmigrant kan in Nederland werken als werknemer, als zelfstandige en als gedetacheerde. Dit wordt mogelijk gemaakt door verschillende Unierechtelijke vrijheden: het vrije werknemersverkeer, de vrijheid van vestiging en de vrijheid van diensten (Lodder, 2016). Het vrije verkeer van werknemers waarborgt een gelijke behandeling van werknemers uit de Europese lidstaten.³

Uitbreiding van de EU heeft de discussie op gang gebracht of de aard van de huidige migratie afwijkt van de eerdere postkoloniale migratie, asielmigratie en migratie van gastarbeiders en hun gezinnen (Favell, 2008; Fermin, 2016; Glorius, Grabowska & Kuvik, 2013). De 'nieuwe' vormen die zich nu in Europa manifesteren, zouden meer divers en veranderlijker zijn dan de 'oude' migratie (Snel, Engbersen & Leerkes, 2006) en zich kenmerken door tijdelijke en retourmigratie (Engbersen & Snel, 2013). Een nieuw stelsel van Europese migratie is in de maak (Favell, 2008). In het verleden was arbeidsmigratie vaak een eenmalige beslissing, waarna men na een korte of langere periode ofwel terugging ofwel in het gastland bleef. Tegenwoordig kunnen werknemers uit Oost-Europa komen en gaan. Er lijkt daarom minder sprake te zijn van vestigingsmigratie en meer van tijdelijke migratie en/of circulaire migratie. Circulaire migratie wordt wel omschreven als 'temporary movements of a *repetitive character* either formally or informally across borders, usually for work, involving the same migrants' (Wickramasekara, 2011, p. 1). Kenmerkend voor circulaire migratie is dus het herhalend patroon van tijdelijk werken in het bestemmingsland.

Het (eenmalig) tijdelijke en circulaire karakter van migratie wordt in de hand gewerkt door de geringe afstanden binnen Europa, waardoor het niet noodzakelijk is om zich permanent te vestigen (Weltevrede e.a., 2009). Migranten uit Oost-Europa kunnen enkele weken of maanden achtereen in Nederland werken om dan voor kortere of langere tijd naar het thuisland terug te keren. De fysieke nabijheid en goedkope vlieg- en bustickets vergemakkelijken het op en neer reizen tussen Oost-Europa en Nederland (Engbersen e.a., 2013). Open grenzen stimuleren in beginsel tijdelijk verblijf; toen in de jaren zeventig de mogelijkheden voor Turken en Marokkanen om in het herkomstland te wonen werden beperkt, kozen velen voor permanent verblijf in Nederland (Obdeijn & Schrover, 2008).

De preferentie van werkgevers om pieken in het werk of seizoenswerk op te vangen met tijdelijke arbeidskrachten, draagt verder bij aan een meer

temporeel en circulair karakter van de hedendaagse migratie. Dit zou bovendien aansluiten op de wens van Oost-Europese werknemers om tijdelijk werk te verrichten (Berkhout e.a., 2014; SER, 2014). De werkgever hoeft voor werknemers van binnen de EU geen tewerkstellingsvergunning aan te vragen. Volgens Ruhs en Anderson (2010) is er dynamische en wederzijdse aanpassing tussen vraag en aanbod. Wat werkgevers zoeken, wordt sterk beïnvloed door wat werkgevers denken te kunnen halen uit het arbeidsaanbod. In dit verband is ook van belang dat arbeidsmigratie tussen de Europese lidstaten varieert. Veel Oost-Europese arbeidsmigranten komen via uitzendbureaus naar Nederland (Strockmeijer, De Beer & Dagevos, 2017). De bureaus regelen praktische zaken als het contract, de reis, de begeleiding op de werkvloer en zo mogelijk woonruimte. De bemiddeling van uitzendbureaus biedt arbeidsmigranten flexibiliteit omdat ze niet in het bestemmingsland zelf naar werk hoeven te zoeken en ook een tijd in hun thuisland kunnen verblijven.

De migratiestromen van Oost- naar West-Europa waren voor verschillende wetenschappers aanleiding om de migratiestrategieën van Oost-Europese migranten te onderzoeken (Nijhoff & Gordano, 2016; Drinkwater & Garapich, 2015; Engbersen, Leerkes, Grabowska, Snel & Burgers, 2013; Grabowska, 2013; Engbersen, Iliès, Leerkes, Snel & Meij, 2011; Eade, Drinkwater & Garapich, 2007; Düvell & Vogel, 2006). De onderliggende vraag is veelal in hoeverre de mobiliteit tijdelijk is, hoe waarschijnlijk het is dat Oost-Europese arbeidsmigranten zich voor langere tijd of permanent vestigen in het bestemmingsland, en in hoeverre er zich 'nieuwe' vormen van migratie aandienen. In de studies worden migratiepatronen en migratietypen onderscheiden die in benaming en focus enigszins van elkaar verschillen, maar tevens grote overeenkomsten vertonen. De hieronder aangehaalde studies geven typering van vestigingsmigratie, van migratie gericht op terugkeer zoals circulaire- en seizoensmigratie, en van 'onzekere' migratie omdat migranten niet weten hoelang ze zullen blijven.

In Nederland onderscheiden Engbersen e.a. (2013, 2011) op basis van gegevens over Bulgaren, Roemenen en Polen een viertal migratiepatronen aan de hand van de binding met het bestemmingsland en de binding met het thuisland. Binding met het bestemmingsland wordt gemeten met kenmerken als kennis van de Nederlandse taal, contacten met de Nederlandse bevolking en ingeschreven staan in het bevolkingsregister. De financiële en sociale verplichtingen in het thuisland en het hebben van een partner en kinderen in het thuisland zijn onder meer bepalend voor de binding met het thuisland. Een zwakke of sterke binding met het thuisland en met het bestemmingsland liggen ten grondslag aan de onderscheiden

migratiepatronen: circulaire en seizoensmigratie, transnationale migratie, vestigingsmigratie en *footloose* migratie. Circulaire en seizoensmigranten zijn niet gebonden aan het bestemmingsland, maar onderhouden nauwe banden met het thuisland. De vier patronen van migratie komen niet in gelijke mate voor; het patroon van circulaire en seizoensmigratie komt voor bij 23 procent van de migranten. Transnationale migranten hebben een sterke binding met het thuisland en ook met het bestemmingsland; zij omvatten 13 procent van de migranten. Vestigingsmigranten (22 procent) zijn niet gehecht aan het thuisland, maar hebben een sterke binding met het bestemmingsland ontwikkeld, en de vierde groep, de *footloose* migranten, zijn op geen van beide landen georiënteerd. Deze groep omvat 41 procent van de arbeidsmigranten uit Bulgarije, Roemenië en Polen.

De binding met de familie en het thuisland in combinatie met de verblijfsduur gebruiken Düvell en Vogel (2006) om eveneens vier typen migranten te onderscheiden: migranten gericht op terugkeer, transnationale migranten, vestigingsmigranten en *global nomads*. Migranten gericht op terugkeer en *global nomads* tonen overeenkomsten met respectievelijk circulaire en seizoensmigratie, en *footloose* migratie van Engbersen e.a. (2011). Verblijfsduur is ook een belangrijk aspect in de indeling die Eade e.a. (2007) hanteren. De positie die migranten naar hun eigen oordeel innemen in relatie tot hun migratiestrategie, leidt volgens de auteurs tot vier migrantentypen: ooievaars, hamsters, blijvers en zoekers. Ooievaars zijn lager geschoolde arbeiders die elk jaar een tijd in het buitenland verblijven. Hamsters zijn arbeidsmigranten die eenmalig of een paar keer migreren en in die periode zoveel mogelijk geld proberen te verdienen. De blijvers hebben een lange verblijfsintentie, overeenkomstig de vestigingsmigranten, en de zoekers hebben met *footloose* migranten en *global nomads* gemeen dat ze niet weten hoe lang ze willen blijven.

Migratiepatronen verschillen niet alleen van elkaar, de verblijfsintentie van individuele migranten kan over de tijd veranderen, waardoor individuele migratiepatronen dynamisch zijn (Burrell, 2010; Engbersen e.a., 2011). Kenmerkend voor intra-EU-mobiliteit is de onzekerheid bij migranten over de verblijfsduur in het bestemmingsland (Bygnes & Erdal, 2017; Kleinpier, Valk & Gaalen, 2015; Nijhoff & Gordano, 2016; Drinkwater e.a., 2015; Wolf, 2015). Migranten vinden het lastig om hun toekomst te plannen en twijfelen eraan of zij zullen blijven, terugkeren naar huis of naar een ander land gaan (Nijhoff e.a., 2016). Tijdens het verblijf in het bestemmingsland blijft er onzekerheid over de verblijfsduur. 'Ze (Poolse arbeidsmigranten) waren initieel van plan kort (in Nederland) te blijven maar verlengden dat telkens. Voor ze het weten zijn ze hier lange tijd (...). Toch twijfelen velen en hebben

ze heimwee' (Wolf, 2015 p. 8). Naarmate migranten langer in het bestemmingsland verblijven, neemt de vertrek kans af (Pronk, 2015).

Reden om te blijven of terug te keren is voor velen de economische situatie (Wolf, 2015). Niet het inkomen *an sich* maar tevredenheid met het inkomen vormt een aspect in de afweging tot lang(er) verblijf in het bestemmingsland, waarbij sociaaleconomische kenmerken een zeer beperkte rol spelen (Drinkwater e.a., 2015). Migranten uit Oost-Europa zijn veelal jong, (nog) niet getrouwd en minder uitgesproken over de duur van hun migratie. Velen hebben veranderlijke en open beelden over hun toekomst en daardoor geen uitgewerkte migratieplannen (Glorius e.a., 2013). Alleenstaande mannen keren vaker terug naar hun thuisland, terwijl vrouwen vaker samenwonen en de neiging hebben om te blijven in het bestemmingsland (Kleinepier e.a., 2015).

Eerder onderzoek laat dus zien dat tijdelijke en circulaire vormen van migratie relatief vaak voorkomen, terwijl vestigingsmigratie in belang afneemt. Tevens komt uit eerder onderzoek naar voren dat migratiepatronen veranderen naarmate het verblijf langer duurt. We toetsen of deze bevindingen worden bevestigd bij een alternatieve manier van meten van migratiepatronen, namelijk aan de hand van feitelijke werkpatronen in het bestemmingsland.

3 Data en methoden

3.1 Data

We gebruiken het databestand betreffende de banen en lonen van werknemers in Nederland (Polisadministratie) en koppelen daaraan geslacht, leeftijd en, indien aanwezig, herkomst (Gbpersoontab en Nietgbpersoontab). Als werknemers niet bekend zijn in het bevolkingsregister, is ook de herkomstgroepering onbekend. In dat geval is de (eerste) nationaliteit van de werknemer gebruikt om de herkomst te bepalen (Nietgbnationaliteitenbus). De nationaliteit van werknemers is bekend omdat werkgevers deze registeren op het loonaangifteformulier.

De focus ligt in dit artikel op arbeidsmigrant uit Oost-Europa. Naast Oost-Europese arbeidsmigrant onderscheiden we verder migranten met herkomst EU-rest (de lidstaten die voor de uitbreiding in 2004 al vrij verkeer van werknemers kenden, inclusief landen van de EER en Zwitserland), westerse en niet-westerse migranten (conform de herkomstindeling van het CBS), terwijl werknemers met een Turkse of Marokkaanse herkomst, als de grootste groep van (voormalige) arbeidsmigrant, apart worden

onderscheiden. Alle werknemers met een buitenlandse herkomst worden in dit artikel aangeduid als arbeidsmigranten. In de beschikbare databestanden ontbreekt informatie over het migratiemotief.

3.2 Panelonderzoek

Om de werkpatronen in kaart te brengen volgen we een cohort werknemers voor een periode van ruim vijf jaar met maandelijkse waarnemingen van werken in loondienst. Het cohort werknemers dat we hier volgen bestaat uit de totale populatie werknemers die in juni 2010 in Nederland in loondienst werkten. Voor de maand juni is gekozen omdat het aantal arbeidsmigranten in deze maand een piek vertoont, zodat we door de keuze van deze maand een zo groot mogelijke groep arbeidsmigranten kunnen volgen. De werkpatronen voor 2010 zijn gebaseerd op het gehele kalenderjaar 2010.

Om de ontwikkeling van werkpatronen te analyseren volgen we het cohort voor een periode van vijf jaar. Hierdoor krijgen we een beeld of werkpatronen relatief stabiel zijn of juist veranderlijk. Na vijf à zes jaar is de vertrek kans gedaald tot ongeveer 5 procent (Pronk, 2015). Omdat we de werkpatronen baseren op de meest recente loongegevens die beschikbaar zijn, is de volgperiode van januari 2010 tot en met december 2015. Hierbij kunnen we voor iedere maand vaststellen of iemand wel of niet in loondienst werkt in Nederland. Er is sprake van een gewerkte maand als een werknemer meer dan € 10,- in de betreffende maand verdient.

Als arbeidsmigranten in een maand geen looninkomsten hebben, is het aannemelijk dat ze de Nederlandse arbeidsmarkt verlaten om terug te keren naar hun thuisland. Werkloosheid is tenslotte een belangrijke trigger voor retourmigratie (Kleinepiet et al., 2015). Maar het is ook mogelijk dat zij gestopt zijn met werken of als zelfstandige zijn gaan werken en nog steeds in Nederland verblijven. We hebben geen gegevens over retourmigratie, maar we gaan in onze analyses uit van de veronderstelling dat arbeidsmigranten bij geen werk in loondienst terugkeren naar hun thuisland. Bij de interpretatie van de uitkomsten dient men echter in gedachten te houden dat er ook sprake kan zijn van voortgezet verblijf in Nederland zonder werk in loondienst.

Het werkverleden in Nederland van het cohort varieert. Sommige werknemers zullen al langer in loondienst werken, andere werknemers hebben een korter werkverleden in loondienst of zijn in de maand juni 2010 begonnen met werken in Nederland. Een mogelijk selectie-effect, doordat een deel van de (tijdelijke) arbeidsmigranten de Nederlandse arbeidsmarkt verlaten heeft, waardoor relatief meer vestigingsmigranten met een langer werkverleden in het cohort voorkomen, wordt gecompenseerd doordat

het cohort is samengesteld in een periode dat het aantal Oost-Europese arbeidsmigranten een piek laat zien. Hiermee omvat het cohort zowel arbeidsmigranten met een langer werkverleden als arbeidsmigranten met een korter werkverleden in Nederland.

3.3 Cohort Oost-Europese arbeidsmigranten

Zoals gezegd ligt de focus op arbeidsmigranten met een Oost-Europese herkomst. De meesten (85,7 procent) zijn afkomstig uit Polen. Het aandeel personen uit Hongarije is 5,2 procent, (voormalig) Tsjechische Republiek en Slowakije 5,1 procent, Litouwen 2,1 procent, Letland 1,6 procent, Estland 0,3 procent en Slovenië 0,1 procent. De herkomstgroepering Oost-Europa is in deze analyse exclusief Bulgarije en Roemenië, omdat zij pas vanaf 2014 vrije toegang kregen tot de Nederlandse arbeidsmarkt en de waarnemingen van werk betrekking hebben op de periode 2010-2015.

Een aanzienlijk deel van de arbeidsmigranten uit Oost-Europa schrijft zichzelf niet in in het bevolkingsregister (de Basisregistratie Personen (BRP); voorheen bekend onder de naam Gemeentelijk Basisadministratie). De analyse heeft dus een bredere scope dan de in de BRP geregistreerde arbeidsmigranten.

Zelfstandigen, werknemers in dienst van een buitenlandse werkgever (detachering) en werknemers die in Nederland zwart werken, dragen geen premies voor werknemersverzekeringen af en worden niet geregistreerd in het werknemersbestand Polisadministratie. Zij zitten niet in de dataset en vallen daarmee buiten dit onderzoek.⁴ Het is een gemis dat gegevens over zwart (informeel) werkenden ontbreken, want naar verwachting gaat het hierbij veelal om tijdelijk en/of circulaire migratie. Dit brengt het risico van vertekening met zich mee, doordat de omvang van tijdelijke en/of circulaire migratie wordt onderschat.

3.4 Typen werkpatronen

De migratiepatronen die we verwachten vanuit de nieuwe Europese migratie zijn te typeren als tijdelijke, circulaire en vestigingsmigratie. De werkpatronen die zich laten vertalen naar deze migratiepatronen onderscheiden we op basis van het al dan niet ingeschreven staan in de BRP en het aantal gewerkte maanden in een kalenderjaar. Registratie in de BRP gebruiken wij als indicator voor de intentie tot langdurige vestiging in Nederland, terwijl geen registratie in de BRP duidt op een korte verblijfsintentie. Aan de hand van het aantal gewerkte maanden in een kalenderjaar onderscheiden we kort werkenden (1-6 maanden per jaar) en lang werkenden (7-12 maanden per jaar). Daarbij is de scheidslijn tussen kort en lang werkend bij zes

maanden arbitrair. De combinatie van wel of niet ingeschreven in het bevolkingsregister enerzijds en kort of lang werken in Nederland anderzijds, leidt tot vier typen werkpatronen: 1) ingeschreven en kort werkend; 2) ingeschreven en lang werkend; 3) niet ingeschreven en kort werkend en 4) niet ingeschreven en lang werkend. Ingeschreven en lang werkend in Nederland wijst op vestigingsmigratie. Niet ingeschreven staan en/of kortdurend in Nederland werkzaam zijn duiden op meer tijdelijke vormen van migratie; een zich herhalend patroon van kort werken wijst op circulaire migratie.

3.5 Registratie in het bevolkingsregister

Dat een substantieel deel van de arbeidsmigranten uit Oost-Europa zich niet inschrijft in het bevolkingsregister, zou erop kunnen duiden dat Oost-Europese arbeidsmigranten korter dan vier maanden in Nederland werken.⁵ Het kan ook zijn dat ze langer dan vier maanden in Nederland werken en niet weten dat ze zich moeten inschrijven, dat ze zich niet kunnen inschrijven omdat ze niet over de benodigde papieren beschikken, dat ze zich bewust niet inschrijven omdat ze geen belastingen willen betalen, dat ze wellicht uit wantrouwen zoveel mogelijk contact met de overheid willen vermijden, of dat ze niet van plan zijn lang te blijven (Bonjour, Coello, Dagevos, Huinder, Odé & De Vries, 2015). Ook is het denkbaar dat migranten aanvankelijk van plan waren om korter dan vier maanden in Nederland te blijven en zich om die reden niet inschreven, maar uiteindelijk langer in Nederland zijn gebleven zonder zich alsnog in te schrijven.

Omdat de gebruikte databestanden alleen vermelden of er sprake is van registratie in het bevolkingsregister, maar geen datum van inschrijving bevatten, is registratie in het bevolkingsregister in deze analyse een statische variabele (dat wil zeggen gelijk voor alle jaren). Bestanden die wel de datum van BRP-inschrijving bevatten, zijn niet compleet, doordat er sprake is van onderregistratie van vertrek in de BRP. We kunnen de veranderingen in registratie in de BRP over de tijd dus niet vaststellen. De ontwikkeling in de werkpatronen in de volgende kalenderjaren wordt derhalve bepaald door ontwikkelingen in kort en lang werken.

3.6 Multinomiale logistische-regressieanalyse

Uit eerder onderzoek komt naar voren dat migranten uit Oost-Europa veelal jong zijn en dat (alleenstaande) mannen vaker naar hun thuisland terugkeren, terwijl (samenwonende) vrouwen geneigd zijn om in het bestemmingsland te blijven. De hoogte van het inkomen is op zichzelf geen reden tot een langer verblijf in het bestemmingsland, maar wel tevredenheid met het inkomen. Met een multinomiale, logistische regressieanalyse bezie

we de samenhang tussen typen werkpatronen en enkele achtergrondkenmerken van de migranten. We passen deze analysemethode toe omdat het werkpatroon meerdere nominale waarden kan aannemen.

We kennen niet de gezinssituatie van de arbeidsmigranten noch hun tevredenheid met het loon. Desalniettemin verwachten we dat tijdelijke migratie (dus het type werkpatronen niet ingeschreven en kort/lang werken, en ingeschreven en kort werken) meer voorkomt onder jongeren, mannen en migranten met een laag loon, terwijl vestigingsmigratie (het type werkpatroon ingeschreven en lang werken) meer voorkomt onder ouderen, vrouwen en migranten met een hoger loon.

Geslacht, leeftijd en loon zijn als verklarende variabelen in het model opgenomen. Het loon is het (log)uurloon, berekend als het totale basisloon in de maand juni 2010 gedeeld door het totale aantal gewerkte uren in die maand.

Sector en contract zijn als controlevariabelen in het model opgenomen omdat zij invloed kunnen hebben op het type werkpatroon. Een contract kan vast of tijdelijk zijn. Een tijdelijk contract zal vaker samengaan met het type van werkpatronen van kort werken. De variabele sector kent tien categorieën: agrosector, uitzendsector, bouwsector, winkelbedrijf, transportsector, financiële dienstverlening, gezondheid, onderwijs, overheid en overige, waaronder schoonmaak. Voor 2010 is deze gebaseerd op de sector waarin de werknemer in juni 2010 werkte. In de agrosector is vaker sprake van seizoenswerk en in de uitzendsector van tijdelijk werk, hetgeen ook vaker zal samengaan met het type van werkpatronen van kort werken.

De multinomiale, logistische regressieanalyse is uitgevoerd op de gehele populatie Oost-Europese arbeidsmigranten die in juni 2010 in loondienst werkte. Daarmee zijn alle gerapporteerde samenhangen significant.

4 Resultaten

In juni 2010 werkten 7,4 miljoen werknemers in Nederland in loondienst (tabel 1). 12 procent van de werknemers had een buitenlandse herkomst. 4 procent van de werknemers had een herkomst uit een van de lidstaten van de Europese Unie en viel dus onder het vrije verkeer van werknemers. 144 duizend werknemers kwamen uit Oost-Europa; dit is 2 procent van het totale aantal werknemers in juni 2010.

Oost-Europese arbeidsmigranten zijn overwegend jong, zoals tabel 1 laat zien, werken veelal op een tijdelijk contract en ontvangen een laag loon in

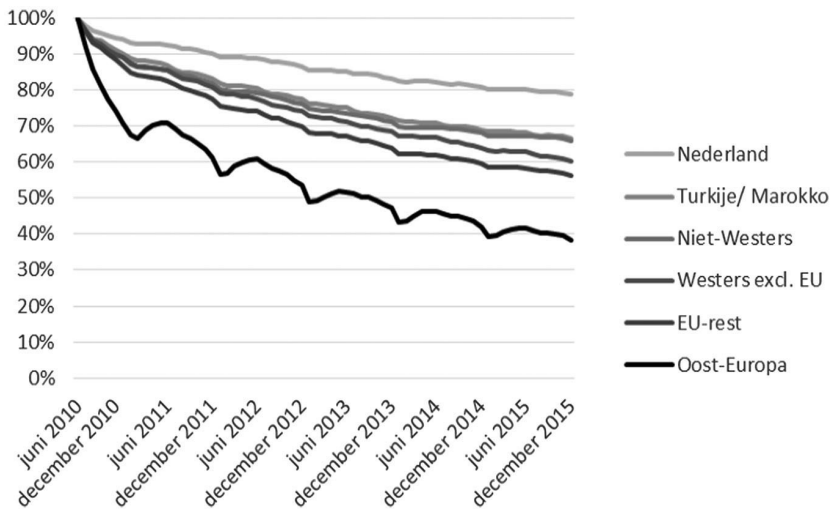
vergelijking met andere migrantengroepen en met autochtone Nederlandse werknemers.

Tabel 1 Aantallen en achtergrondkenmerken naar herkomst, cohort juni 2010

Herkomst	Aantal (x 1.000)	Aandeel (in procenten)	Gemiddelde leeftijd	Aandeel man (in procenten)	Aandeel tijdelijk contract (in procenten)	Uurloon juni (in €)
Oost-Europa	144	1,9	33	60	71	10,38
EU-rest	180	2,4	40	57	36	18,65
Westers excl. EU	104	1,4	43	49	32	17,56
Niet-westers	323	4,4	40	53	37	14,43
Turkije/Marokko	148	2,0	38	63	32	13,51
Nederland	6.470	87,6	39	53	27	16,88
Totaal	7.386	100,0				

BRON: CBS Microdata, 2010; bewerking auteurs

In de vijf jaren dat we het cohort volgen, stopt een groot deel van de Oost-Europese arbeidsmigranten met werken in loondienst op de Nederlandse arbeidsmarkt, althans in vergelijking met andere migrantengroepen (figuur 1). De uitstroomredenen van de arbeidsmigranten die niet meer in loondienst werken, zijn onbekend. Aannemelijk is dat velen de Nederlandse arbeidsmarkt verlaten om terug te keren naar hun thuisland



Figuur 1 Aandeel werknemers dat werkt in loondienst in de maanden juni 2010-december 2015 (maandelijkse waarnemingen), cohort juni 2010

BRON: CBS Microdata, 2010-2015; bewerking auteurs

omdat werkloosheid een belangrijke aanleiding is voor retourmigratie. In december 2015 werkte 61,8 procent van de Oost-Europese arbeidsmigranten uit het cohort niet meer in loondienst in Nederland. Van de autochtone Nederlandse werknemers werkten twee op de tien uit het cohort niet meer in loondienst. De andere migrantengroepen nemen een tussenpositie in.

Figuur 1 laat tevens zien dat een deel van de Oost-Europese arbeidsmigranten blijkbaar jaarlijks terugkeert op de Nederlandse arbeidsmarkt nadat ze deze hebben verlaten. Dit terugkeerpatroon doet zich voor vanaf het voorjaar met een piek in juni, en neemt daarna weer af. Dit terugkeerpatroon loopt gelijk op met het aanbod van seizoenswerk in de agrosector en duidt op een seizoensmigratiepatroon. Dit patroon zien we bij werknemers uit de andere Europese landen in veel geringere mate.

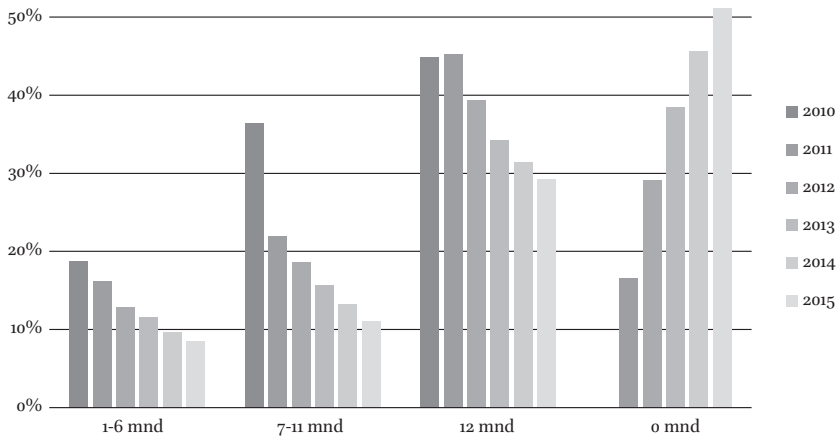
4.1 Arbeidsduur en werkpatronen van Oost-Europese arbeidsmigranten

Alvorens we ingaan op de typen werkpatronen, kijken we eerst naar het aantal maanden dat het cohort werkt in elk kalenderjaar. We richten ons specifiek op Oost-Europese arbeidsmigranten. Figuur 2 toont het *aantal* maanden dat de arbeidsmigranten uit het cohort juni 2010 in ieder kalenderjaar werkten. Deze figuur wijkt af van figuur 1 waarin we keken naar een *specifieke* maand waarin arbeidsmigranten al dan niet werken.

Slechts een klein deel van de Oost-Europese arbeidsmigranten uit het cohort werkt kortdurend, dat wil zeggen zes maanden of minder in Nederland in loondienst; gemiddeld over de jaren is dit zo'n 10 procent. De maanden dat inkomen uit loondienst is ontvangen kunnen zowel aaneengesloten als onderbroken zijn. In 2010 is er bij 68,8 procent van de migranten met zes maanden werk sprake van een aaneengesloten periode van looninkomsten.

Een iets groter deel van de groep werkt zeven tot elf maanden per jaar in loondienst. In 2010 gaat het om 36,0 procent en dit neemt na vijf jaar af tot 11,4 procent. Een werkperiode van zeven maanden was in 2010 in 77,4 procent van de gevallen ononderbroken.

Het grootste deel van de Oost-Europese arbeidsmigranten uit het cohort werkt het gehele jaar in loondienst. Bijna de helft werkt in de eerste twee jaren het gehele jaar, en dit neemt af tot een derde na vijf jaar. Ten slotte ontvangt een groeiend deel van de arbeidsmigranten uit het cohort in de loop van de jaren geen looninkomen meer in Nederland. De helft van de Oost-Europese arbeidsmigranten is na vijf jaar niet meer in loondienst. We zagen dit patroon ook in figuur 1; een aanzienlijk deel van de Oost-Europese arbeidsmigranten heeft na vijf jaar vermoedelijk de Nederlandse arbeidsmarkt verlaten.



Figuur 2 Aantal maanden werk in een kalenderjaar, Oost-Europese arbeidsmigranten cohort juni 2010

BRON: CBS Microdata, 2010-2015; bewerking auteurs

Van de Oost-Europese arbeidsmigranten uit het cohort die na verloop van tijd niet meer in Nederlandse loondienst werken, is niet bekend of zij aanvankelijk al een korte verblijfsintentie hadden. Als we kijken naar de registratie in het bevolkingsregister zien we dat 45,8 procent van de Oost-Europese arbeidsmigranten uit het cohort zich heeft ingeschreven (tabel 2). Meer dan de helft van de arbeidsmigranten in het cohort van juni 2010 had blijkbaar een minder lange verblijfsintentie en schreef zich daarom niet in in het bevolkingsregister. Het aandeel ingeschreven versus niet ingeschreven werknemers uit Oost-Europa is conform cijfers uit de Migrantenmonitor 2014-2015 (SZW, 2017).

Tabel 2 Aantallen en achtergrondkenmerken naar type werkpatroon in 2010, cohort arbeidsmigranten Oost-Europa, juni 2010

Type werkpatroon	Aantal (x 1.000)	Aandeel (in procenten)	Gemiddelde leeftijd	Aandeel man (in procenten)	Aandeel tijdelijk contract (in procenten)	Uurloon juni (in €)
<i>Ingeschreven:</i>						
Kort werken	3	2,4	30	52	75	10,33
Lang werken	62	43,4	34	48	62	11,66
<i>Niet ingeschreven:</i>						
Kort werken	24	16,4	30	63	80	8,88
Lang werken	54	37,7	33	72	78	9,56

BRON: CBS Microdata, 2010; bewerking auteurs

Door de wel- en niet-ingeschrevenen in het bevolkingsregister te verdelen naar lang en kort werkend in 2010, krijgen we een beeld van de omvang van de vier onderscheiden typen werkpatronen. De typen werkpatronen wijzen op het voorkomen van patronen van tijdelijke, circulaire of vestigingsmigratie.

Lang werkend en ingeschreven staan, het type werkpatroon dat wijst op vestigingsmigratie, is met 43,4 procent het meest voorkomende type werkpatroon, zoals tabel 2 laat zien. Dit type werkpatroon telt, in vergelijking met de andere werkpatronen, meer vrouwen, de gemiddelde leeftijd is hoger, de lonen zijn hoger en het aandeel tijdelijke contracten is wat kleiner. Deze kenmerken passen bij wat men zou verwachten van migranten die zich voor langere tijd in Nederland (willen) vestigen.

Niet ingeschreven staan en/of kortdurend in Nederland werkzaam zijn weerspiegelen meer tijdelijke vormen van migratie. Waarbij een herhalend patroon van kort werken zou duiden op circulaire migratie. Bij de patronen 'kort werken', zowel ingeschreven als niet ingeschreven, valt op dat het om geringe aantallen gaat. Een op de vijf Oost-Europese arbeidsmigranten komt een aantal maanden in Nederland werken en vertrekt dan weer. Door te kijken naar een herhalend patroon van kort werken in de volgorperiode krijgen we een beeld van de omvang van circulaire migratie.

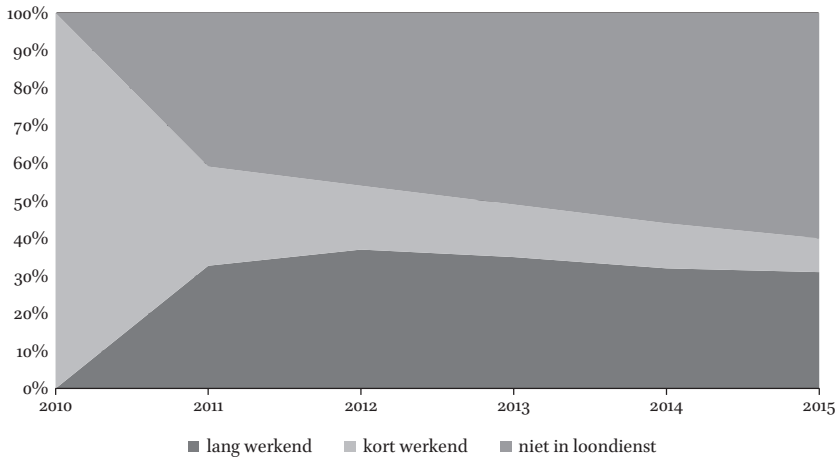
4.2 Ontwikkeling per type werkpatroon in de volgorperiode

Bovenstaande beschrijving geeft de diverse vormen van migratie onder Oost-Europese arbeidsmigranten weer; het vestigingspatroon is dominant en tegelijk zijn tijdelijke vormen van migratie zoals we deze in dit artikel beschouwen, in de meerderheid. In hoeverre individuen hun werkpatroon van 2010 voortzetten in de jaren 2011-2015, zal hieronder aan de orde komen. Omdat al dan niet ingeschreven staan in het bevolkingsregister een constante is, zijn de ontwikkelingen in werkpatronen gebaseerd op veranderingen in kort en lang werken.

Slechts 2,4 procent van alle Oost-Europese arbeidsmigranten werkt kort én is ingeschreven in 2010. In het daaropvolgende jaar herhaalt een kwart van hen dit patroon. Een derde werkt in het tweede jaar méér maanden; de resterende 40 procent werkt niet meer in loondienst (figuur 3). Deze verdeling verandert in de volgende jaren niet veel meer.

Het patroon van maximaal een half jaar in Nederland werken en vervolgens terugkeren naar het thuisland, gevolgd door een nieuwe korte werkperiode in Nederland in het volgende jaar, komt dus slechts voor bij een heel kleine groep Oost-Europese arbeidsmigranten die in Nederland staan ingeschreven. Het gaat om naar schatting zo'n 850 personen van het type werkpatroon ingeschreven en kort werken. Als we dit aantal afzetten

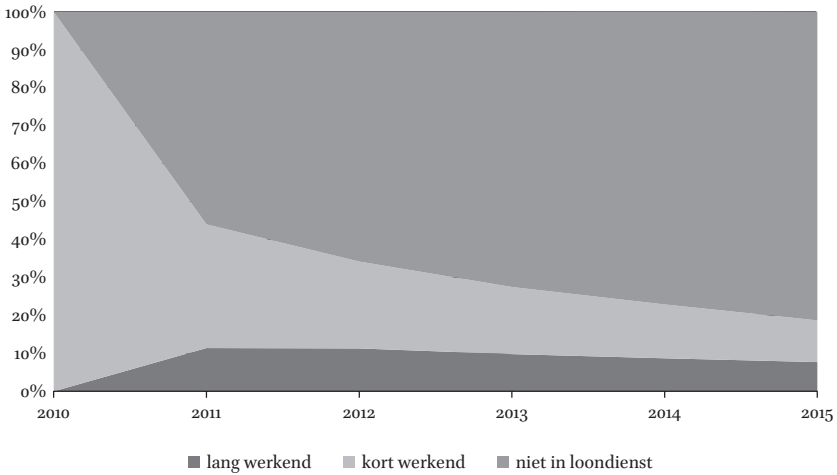
tegen alle Oost-Europese arbeidsmigranten uit het cohort juni 2010, gaat het om slechts 0,5 procent. De veronderstelling dat veel arbeidsmigranten uit Oost-Europa een circulair werkpatroon hebben, blijkt in ieder geval niet op te gaan voor migranten die staan ingeschreven bij het bevolkingsregister. Onder hen is het juist een uitzondering om een aantal maanden in Nederland te werken, terug te keren naar het thuisland, om vervolgens weer een beperkte periode in Nederland te werken.



Figuur 3 Type werkpatroon kort werkend en ingeschreven in 2010 en ontwikkeling in de volgperiode 2011-2015, cohort arbeidsmigranten Oost-Europa juni 2010 ($N = 3.399$)

BRON: CBS Microdata, 2010-2015; bewerking auteurs

16,4 procent van de Oost-Europese arbeidsmigranten uit het cohort juni 2010 werkt één tot zes maanden op de Nederlandse arbeidsmarkt, maar is niet ingeschreven in het bevolkingsregister. Waarschijnlijk hebben velen van hen ook geen verblijfsintentie, want figuur 4 laat zien dat in het volgende jaar al meer dan de helft van hen niet meer in Nederland in loondienst werkt. Na vijf jaar werkt 81,3 procent niet meer in Nederlandse loondienst. De 32,3 procent die ook in het tweede jaar maximaal zes maanden in Nederland werkt, kunnen we kenschetsen als circulaire migranten. Het gaat hierbij om zo'n achtduizend personen. Als we deze arbeidsmigranten afzetten tegen alle Oost-Europese arbeidsmigranten uit het cohort juni 2010, gaat het om circa 5 procent. 10 procent van dit cohort maakt de overstap naar een ander werkpatroon door meer maanden te gaan werken dan in 2010. Zij zijn het grootste deel van het jaar werkzaam en richten zich waarschijnlijk op (definitieve) vestiging.

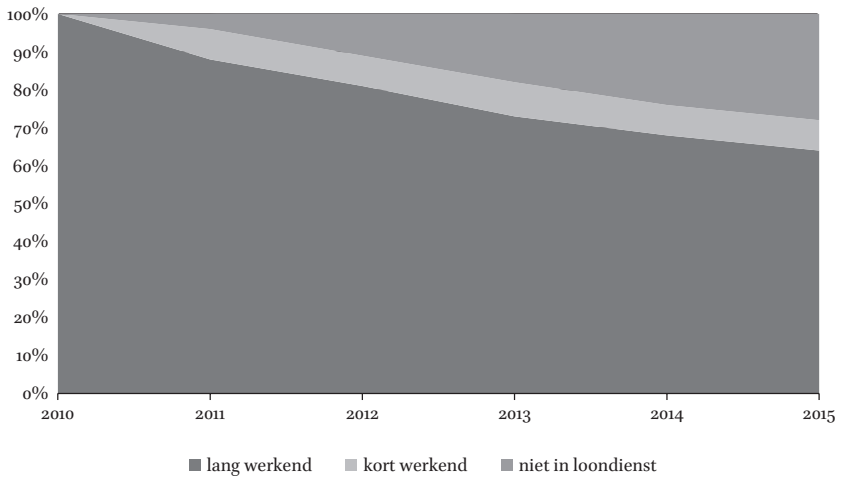


Figuur 4 Type werkpatroon kort werkend en niet ingeschreven in 2010 en ontwikkeling in de volgorperiode 2011-2015, cohort arbeidsmigranten Oost-Europa juni 2010 (N = 23.632)

BRON: CBS Microdata, 2010-2015; bewerking auteurs

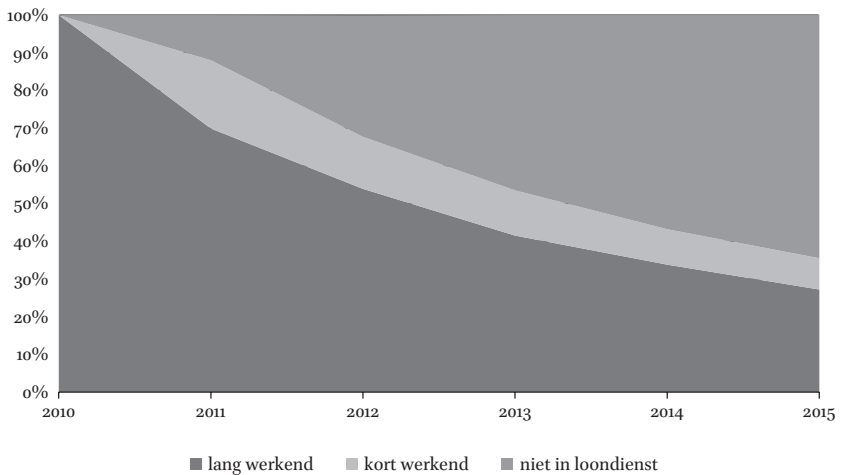
43,4 procent van de Oost-Europese arbeidsmigranten uit het cohort is ingeschreven in het bevolkingsregister en werkt in 2010 zeven tot twaalf maanden. Na vijf jaar werkt van hen nog steeds 72,0 procent in loondienst (figuur 5). 40 duizend arbeidsmigranten, of een kwart van alle Oost-Europese migranten uit het cohort juni 2010, werken na vijf jaren nog langdurig in Nederland. Deze groep kan dus grotendeels worden aangemerkt als vestigingsmigranten; zij staan ingeschreven en zijn ieder jaar langdurig in Nederland werkzaam.

37,7 procent van de cohortpopulatie werkt zeven maanden of meer in 2010 en heeft zich niet ingeschreven in het bevolkingsregister. 69,9 procent van hen heeft in 2011 hetzelfde werkpatroon als in 2010, en bijna 30 procent nog steeds na vijf jaren (figuur 6). De meerderheid van deze groep lijkt niet de intentie te hebben om zich voor langere tijd in Nederland te vestigen, hoewel een minderheid uiteindelijk toch vijf jaar of langer blijft. Het aandeel niet-ingeschrevenen dat na vijf jaar nog werkzaam is in Nederland, is zo'n 11 procent van het totale cohort Oost-Europese migranten uit juni 2010. Het aandeel arbeidsmigranten dat niet meer in loondienst werkt, is in het tweede jaar (2011) gering, maar loopt daarna gestaag op tot 60,0 procent in 2015.



Figuur 5 Type werkpatroon lang werkend en ingeschreven in 2010 en ontwikkeling in de volgorperiode 2011-2015, cohort arbeidsmigranten Oost-Europa juni 2010 (N = 62.452)

BRON: CBS Microdata, 2010-2015; bewerking auteurs



Figuur 6 Type werkpatroon lang werkend en niet ingeschreven in 2010 en ontwikkeling in de volgorperiode 2011-2015, cohort arbeidsmigranten Oost-Europa juni 2010 (N = 54.220)

BRON: CBS Microdata, 2010-2015; bewerking auteurs

4.3 Achtergrondkenmerken van Oost-Europese arbeidsmigranten

Vestigingsmigranten zullen overwegend het grootste deel van het jaar in Nederland werkzaam zijn en ingeschreven staan in het bevolkingsregister. De achtergrondkenmerken die we van vestigingsmigranten verwachten, zijn dat zij vaker vrouw zijn, een relatief hoog loon verdienen en ouder zijn. Tabel 3 bevat de resultaten van de multinomiale regressieanalyse. Hieruit blijkt dat vrouwen vaker dan mannen vestigingsmigrant zijn; althans, zij staan vaker ingeschreven in het bevolkingsregister. Het uurloon van vestigingsmigranten is relatief hoog, maar ook niet ingeschreven arbeidsmigranten die lang werken, ontvangen een relatief hoog loon. We merken op dat deze verbanden niet noodzakelijkerwijs op een causaal verband duiden. Zo kan een hoger uurloon tot een langere verblijfsintentie leiden; maar het is ook denkbaar dat een langere verblijfsintentie bijdraagt aan een hoger uurloon, bijvoorbeeld omdat men daardoor voor een betere baan in aanmerking komt, of langer naar een goed betaalde baan zoekt.

Arbeidsmigranten met het type werkpatroon van lang werken en niet ingeschreven staan in het bevolkingsregister, hetgeen duidt op een tijdelijke vorm van migratie, zijn ouder dan vestigingsmigranten, hetgeen afwijkt van wat we verwachtten. Wij hebben hier geen verklaring voor. Arbeidsmigranten met een vestigingspatroon werken vaker in sectoren als overheid, onderwijs en gezondheidszorg en minder vaak met een tijdelijk contract. Omdat vrijwel iedereen die bij de overheid werkt, ook is ingeschreven, leverde dit schattingsproblemen op. De sector overheid is daarom uit de analyse verwijderd.

Oost-Europese arbeidsmigranten die kort werken en niet staan ingeschreven, zijn jonger, werken vaker in de agrosector, hebben vaker een tijdelijk contract en ontvangen een lager loon dan migranten met de andere type werkpatronen. Deze achtergrondkenmerken zouden erop kunnen duiden dat zij migreren om het avontuur, en dat zij mogelijk zijn te beschouwen als *footloose, global nomads* of zoekers. Oost-Europese arbeidsmigranten in de bouw hebben vaak een werkpatroon van kort werken en ingeschreven staan in het bevolkingsregister, of lang werken maar niet ingeschreven in het bevolkingsregister.

De resultaten ondersteunen de verwachting dat Oost-Europese jongeren en mannen met een lager loon zich kenmerken door een tijdelijk migratiepatroon, terwijl Oost-Europese vrouwen en een hoger loon vaker voorkomen bij vestigingsmigratie. Met de kanttekening dat een hogere leeftijd niet onderscheidend is voor het patroon van vestigingsmigratie, bevestigen onze resultaten de uitkomsten van eerder onderzoek.

Tabel 3 Resultaten van multinomiale logistische regressie-analyse*: samenhang tussen achtergrondkenmerken en type werkpatroon in 2010, cohort arbeidsmigranten Oost-Europa juni 2010

	Inggeschreven en lang werken		Inggeschreven en kort werken		Niet ingeschreven en kort werken	
	<i>Exp(B)</i>	<i>St. Err.</i>	<i>Exp(B)</i>	<i>St. Err.</i>	<i>Exp(B)</i>	<i>St. Err.</i>
<i>Leeftijd (log)</i>						
Leeftijd	0,766	0,023	0,410	0,065	0,373	0,029
<i>Geslacht (referentie man)</i>						
Vrouw	2,361	0,014	2,042	0,037	1,343	0,017
<i>Uurloon juni 2010 (log)</i>						
Uurloon	3,407	0,025	0,555	0,051	0,445	0,029
<i>Contract (referentie vast)</i>						
Tijdelijk	0,685	0,015	0,913	0,043	1,083	0,021
<i>Sector (referentie industrie)</i>						
Agrosector	0,278	0,037	0,502	0,104	2,898	0,064
Uitzendsector	0,343	0,034	0,549	0,094	1,191	0,063
Bouwsector	0,718	0,070	1,956	0,107	0,914	0,136
Winkelbedrijf	0,714	0,038	0,653	0,109	1,147	0,070
Transportsector	0,220	0,038	0,166	0,135	0,774	0,069
Financiële dienstverlening	1,556	0,054	2,467	0,126	1,429	0,096
Gezondheidszorg	29,902	0,233	26,615	0,277	2,057	0,358
Onderwijs	21,054	0,320	38,060	0,377	0,426	1,052
Overig w.o. schoonmaak	1,318	0,045	2,382	0,149	1,134	0,082

* referentiecategorie is niet ingeschreven en lang werken

BRON: CBS Microdata bewerking auteurs, 2010

5 Conclusies en discussie

De migratievormen die gepaard gaan met de uitbreiding van de Europese Unie en aangeduid worden als de nieuwe Europese migratie, zouden volgens veel auteurs te typeren zijn als meer divers en veranderlijker in vergelijking met postkoloniale migratie, asielmigratie en migratie van gastarbeiders en hun gezinnen. Door de open grenzen, de relatief geringe afstand, preferenties van werkgevers, de bemiddeling van uitzendbureaus en goedkope vervoersmogelijkheden, is de verwachting dat tijdelijke en circulaire migratie aan belang toenemen en mogelijk zelfs een dominant patroon vormen, en dat er minder reden is voor vestigingsmigratie.

In dit artikel hebben we door exploratief het feitelijk migratiegedrag in het land van bestemming te onderzoeken, getracht de kennis over de aard van de hedendaagse intra-Europese migratie uit te breiden. Voor het eerst is longitudinaal gekeken naar daadwerkelijke patronen van werk in het bestemmingsland.

Voor de intentie tot verblijf in het bestemmingsland is gebruik gemaakt van een alternatieve indicator, namelijk de inschrijving in het bevolkingsregister.

Het merendeel van de Oost-Europese arbeidsmigranten blijkt na vijf jaren niet meer in loondienst in Nederland te werken. Een omvangrijk deel van wat de nieuwe Europese migratie wordt genoemd, bestaat inderdaad uit tijdelijke migratie. Nadat migranten kortere of langere tijd in Nederland hebben gewerkt, vertrekken ze weer. Weinig arbeidsmigranten werken kort in Nederland. De meeste Oost-Europese arbeidsmigranten werken het gehele jaar of een reeks aaneengesloten maanden. Het is denkbaar dat de arbeidsmigranten die niet meer in Nederland in loondienst werken, zelfstandig ondernemer zijn geworden of niet werken; maar waarschijnlijker is dat een groot deel de arbeidsmarkt heeft verlaten en naar het herkomstland is teruggekeerd.

Onze bevindingen wijzen er tevens op dat een derde van de arbeidsmigranten uit Oost-Europa na ruim vijf jaar is te typeren als vestigingsmigrant. Zij zijn het grootste deel van het jaar in Nederland werkzaam en zetten dit in de volgende jaren voort. De vestigingsmigranten in deze studie zijn in twee typen te onderscheiden. Het gaat enerzijds om migranten die in Nederland verblijven met een lange(re) verblijfsintentie en die zich hebben ingeschreven in het bevolkingsregister, relatief vaak vrouwen en migranten met een wat hoger uurloon, en anderzijds om migranten die zich niet hebben ingeschreven in het bevolkingsregister, maar niettemin al een aantal jaren langdurig in Nederland werken, en vaak ouder zijn.

Een circulair migratiepatroon, waarbij een korte werkperiode van een arbeidsmigrant gevolgd wordt door een nieuwe korte werkperiode in Nederland, komt voor bij Oost-Europese arbeidsmigranten, maar is zeer bescheiden van omvang. Vooral in de agrosector duidt dit erop dat werkgevers elk jaar eenvoudig arbeidsmigranten kunnen vinden om enkele maanden in het hoogseizoen te werken en dit ook daadwerkelijk doen. In onze studie gaat het om zo'n 6 procent. De geringe omvang van het aantal Oost-Europese arbeidsmigranten dat meerdere jaren achtereenvolgend kortdurend werkt, roept de vraag op of gesproken kan worden van circulaire migratie als een belangrijk nieuw verschijnsel. De nieuwe Europese vormen van migratie wijzen dus niet zozeer op circulaire migratie, maar meer op eenmalige migratie voor een langer verblijf in Nederland en op substantiële vestigingsmigratie. Deze conclusies nuanceren het beeld van de nieuwe Europese migratie, want dan zouden we minder arbeidsmigranten verwachten met ononderbroken periodes van werk en meer arbeidsmigranten die een beperkt aantal maanden van het jaar werken.

De bevindingen kunnen beïnvloed worden door het feit dat ons bestand alleen uit werknemers bestaat. Zelfstandigen, werknemers in dienst

bij een buitenlandse werkgever (detachering) en zwart werk blijven buiten beschouwing. Zelfstandigen die blijven wonen in het thuisland en daar hun inkomsten opgeven, werknemers in dienst bij buitenlandse werkgever die met hun premieafdracht nog verbonden blijven met het thuisland, en werknemers die zwart werken, laten naar verwachting vaker een tijdelijk, mogelijk circulair migratiepatroon zien, waardoor de omvang van circulaire migratie mogelijk wordt onderschat.

Een mogelijke verklaring voor de geringe circulaire migratie is dat de migratiekosten hoger zijn dan arbeidsmigranten verwachtten. Initieel onderschatten arbeidsmigranten de kosten – materieel en immaterieel – om te gaan migreren. Eenmaal geconfronteerd met deze kosten blijven arbeidsmigranten langer dan gedacht in het bestemmingsland en vermijden zij een herhaald patroon van heen en weer reizen, vanwege de daarmee gepaard gaande kosten. Vanuit de arbeidsmarkt zou een verklaring kunnen zijn dat de vraag naar arbeid met een circulair karakter, buiten de agrosector met een sterk seizoenspatroon, gering is. Naar dit soort verklaringen is meer onderzoek nodig.

Dit artikel wijst uit dat er een omvangrijke vestigingsmigratie van Oost-Europeanen is, die voor een lange perioden in Nederland werken. Voor politici en beleidsmakers is de belangrijkste conclusie dat zij er rekening mee moeten houden dat een substantieel deel van de Oost-Europese migranten zich langdurig in Nederland zal vestigen. Naast beleid om uitbuiting en slechte huisvesting tegen te gaan, zou het beleid zich dus ook moeten richten op de duurzame integratie van Oost-Europese migranten. Dit betreft onder meer investeringen in huisvesting voor een langer verblijf in Nederland. Mede doordat er vaak sprake is van tijdelijke huisvesting, wordt er nu veel verhuisd; en dit is niet bevorderlijk voor het gevoel ergens thuis te horen. Ook schaadt het de schoolloopbaan van de kinderen (Vogels, De Roos & Bucx, 2017). Oost-Europeanen zijn niet inburgeringsplichtig, maar zij kampen wel met problemen met de Nederlandse taal. Er zou meer aandacht moeten zijn voor de vraag hoe de taalachterstand aangepakt kan worden. Een onderdeel van vestigingsmigratie is dat de kinderen in Nederland komen wonen. Een goede aansluiting op het Nederlandse onderwijs is een belangrijk element van integratiebeleid.

Noten

1. *Oost-Europeanen gaan wel weer weg als werk ophoudt*, Trouw, 3 november 2010. Geraadpleegd op 14 november 2016.
2. *Zelfs mislukte Polen blijven gewoon in Nederland*, Trouw, 1 november 2010. Idem.

3. Het vrije verkeer van werknemers is een belangrijk element van de interne markt. Het vormt de oorsprong van het bredere vrije verkeer van personen. In artikel 45 EU-Werkingsverdrag is vastgelegd dat 'het verkeer van werknemers binnen de Unie vrij is' en dat dit 'de afschaffing inhoudt van elke discriminatie op grond van de nationaliteit tussen de werknemers der lidstaten, wat betreft de werkgelegenheid, de beloning en de overige arbeidsvoorwaarden'. Een en ander wordt onder meer uitgewerkt in Europese Verordening 492/2011, dat een gelijke behandeling van werknemers waarborgt uit de Europese Economische Ruimte (EER). Artikel 7 (lid 2) geeft aan dat een werknemer die onderdaan is van een lidstaat, dezelfde sociale en fiscale voordelen geniet als de nationale werknemers.
4. Oost-Europeaanen die in Nederland als zelfstandige werken doen, als zij ook in Nederland wonen, aangifte van hun inkomsten bij de Nederlandse fiscus. Het woonlandbeginsel, het toegepaste recht op basis van woonplaats, is van toepassing tenzij er sprake is van vaste inrichting zoals een kantoor. Het aantal aangiftes van inkomsten van Oost-Europese zzp-ers is bijna 13.000 in 2013; een verhouding van één zelfstandige op veertien werknemers in loondienst (SZW, 2017). Deze verhouding is nagenoeg gelijk aan de andere Europese lidstaten. Het aantal Oost-Europeaanen dat vanuit het thuisland in Nederland werkt als zelfstandige, is niet bekend. Van detachering is sprake als werknemers in dienst van een buitenlandse werkgever verzekerd blijven in het thuisland c.q. het land van de buitenlandse werkgever. Net als zelfstandigen blijven gedetacheerden buiten de Polisadministratie. Gegevens over het aantal migranten dat zich zwart laat uitbetalen, is bijna per definitie onbekend in registratiedata. Ook schattingen over de omvang van zwart werk zijn niet bekend.
5. Arbeidsmigranten die korter dan vier maanden in Nederland werken of wonen en een relatie met de Nederlandse overheid hebben, zijn zogenoemde niet-ingezetene. Zij dienen zich in te schrijven in het Register Niet-Ingezetene (RNI) van de gemeentelijke Basis Registratie Personen bij een van de 19 gemeenten die daarvoor zijn aangewezen.

Referenties

- Berkhout, E., Bisschop, P. & Volkerink, M. (2014). *Grensoverschrijdend aanbod van personeel* (No. 49). Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Bonjour, S., Coello-Eertink, L., Dagevos, J., Huinder, C., Odé, A., Vries, K. de (2015). *Open grenzen, nieuwe uitdagingen: arbeidsmigratie uit Midden- en Oost-Europa*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Burrell, K. (2010). Staying, returning, working and living: Key themes in current academic research undertaken in the UK on migration movements from Eastern Europe. *Social Identities*, 16(3), 297-308.
- Bygnes, S. & Erdal, M.B. (2017). Liquid migration, grounded lives: Considerations about future mobility and settlement among Polish and Spanish migrants in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(1), 102-118.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2016). Nieuwsbericht: 150 duizend inwoners van Poolse herkomst (13 juni 2016). Retrieved from <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/24/150-duizend-inwoners-van-poolse-herkomst>
- Dagevos, J. (2011). *Poolse migranten: De positie van Polen die vanaf 2004 in Nederland zijn komen wonen* (Publicatie 2011-27). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Drinkwater, S. & Garapich, M.P. (2015). Migration strategies of Polish migrants: Do they have any at all? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(12), 1909-1931.
- Düvell, F. & Vogel, D. (2006). Polish migrants: Tensions between sociological typologies and state categories. In A. Triandafyllidou (ed.), *Contemporary Polish migration in Europe: Complex patterns of movements and settlements* (p. 267-289). Lewiston: The Edwin Millen Press.
- Eade, J., Drinkwater, S. & Garapich, M.P. (2007). *Class and ethnicity: Polish migrant workers in London*. Swindon: Economic and Social Research Council.
- Engbersen, G., Ilies, M., Leerkes, A., Snel, E., & van de Meij, R. (2011). *Arbeidsmigratie in vieren. Bulgaren en Roemenen vergeleken met Polen*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Engbersen, G., & Snel, E. (2013). Liquid migration. Dynamic and fluid patterns of post-accession migration flows. In B. Glorius (ed.), *Mobility in transition. Migration patterns after EU enlargement* (p. 21-40). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Engbersen, G., Leerkes, A., Grabowska, I., Snel, E. & Burgers, J. (2013). On the differential attachments of migrants from Central and Eastern Europe: A typology of labour migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(6), 959-981.
- Favell, A. (2008). The new face of East-West migration in Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), 701-716.
- Fermin, A. (ed.). (2016). *Handbook of urban governance of free movement in the EU. Facts, implications and policies*. Den Haag: European Urban Knowledge Network.
- Glorius, B., Grabowska, I. & Kuvik, A. (ed.). (2013). *Mobility in transition. Migration patterns after EU enlargement*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Grabowska, I. (2013). Anatomy of post-accession migration. How to measure 'liquidity' and other patterns of post-accession migration flows. In B. Glorius (ed.), *Mobility in transition. Migration patterns after EU enlargement* (p. 41-64). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Kleinepiet, T., de Valk, H. & van Gaalen, R. (2015). Life paths of migrants: A sequence analysis of Polish migrants' family life trajectories. *European Journal of Population*, 31(2), 155-179.
- Lodder, G. (2016). Loon naar werken voor de EU arbeidsmigrant? *Nederlands Juristenblad*, 91(37), 2744-2752.
- Nijhoff, K.G. & Gordano, M.C. (2016). Looking at intra-European mobilities through migrant types: Young Spanish and Polish migrants in London and the Hague. *Innovation: The European Journal of Social Science Research* 30(2), 182-203.
- Obdeijn, H. & Schrover, M. (2008). *Komen en gaan. Immigratie en emigratie in Nederland vanaf 1550*. Amsterdam: Uitgeverij Bert Bakker.
- Pronk, S. (2015). Haagse Oost-Europeaanen blijvers of niet? *Demos* 31(juli/augustus). Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut.
- Ruhs, M. & Anderson, B. (ed.). (2010). *Who needs migrant workers? Labour shortage, immigration and public policy*. New York: Oxford University Press.
- Sociaal-Economische Raad (2014). *Arbeidsmigratie*. Den Haag.
- Snel, E., Engbersen, G. & Leerkes, A. (2006). Transnational involvement and social integration. *Global Networks*, 6(3), 285-308.
- Strockmeijer, A., Beer, P. de & Dagevos, J. (2017). Mobiliteit binnen de perken. Zeer geringe positieverbetering van werknemers uit Oost-Europa bij een langer werkverleden. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 33(online first).
- SZW (2017). *Kamerbrief 'migrantenmonitor 2014-2015'* (3 februari 2017).
- Van Duin, C., Stoeldraijer, L. & Ooijevaar, J. (2015). *Bevolkingsprognose 2014-2060: Veronderstellingen migratie*. (No. 2015/06). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Vogels, R., De Roos, S., Bucx, F. (2017). *Van oost naar west Poolse, Bulgaarse en Roemeense kinderen in Nederland: ouders over de leefsituatie van hun kinderen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Weltevrede, A.M., Boom, J. de, Rezai, S., Zuiderwijk, L. & Engbersen, G. (2009). *Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa: Een profielschets van recente arbeidsmigranten uit de MOE-landen*. Rotterdam: Risbo.
- Wickramasekara, P. (2011). *Circular migration: A triple win or a dead end?* (No. 15 GURN discussion paper). Genève: International Labour Office.
- Wolf, S. (2015). *Poolse arbeidsmigranten in Nederland en hun behoefte aan informatie en hulp*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.

Over de auteurs

Anita Strockmeijer is kennisadviseur en werkzaam bij Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Zij doet promotieonderzoek naar het gebruik van werknemersverzekeringen door recente EU-migranten. Adres: UWV, Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam.

E-mail: anita.strockmeijer@uwv.nl

Paul de Beer is bijzonder hoogleraar Arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam en werkzaam bij het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies en verbonden aan De Burcht. Hij houdt zich bezig met vraagstukken op het gebied van de arbeidsmarkt, inkomensverdeling, sociale zekerheid en verzorgingsstaat. Adres: AIAS, Postbus 94025 1090 GA Amsterdam.

E-mail: p.t.debeer@uva.nl

Jaco Dagevos is bijzonder hoogleraar Integratie en Migratie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en werkzaam bij het Sociaal en Cultureel Planbureau. Zijn onderzoeksterrein betreft vraagstukken rondom de integratie van etnische minderheden in Nederland. Hij publiceert onder meer over de arbeidsmarktpositie van deze groepen en de betekenis van discriminatie. Adres: SCP, Postbus 16164, 2500 BD Den Haag.

E-mail: j.dagevos@scp.nl

