

- C O N C E P T -

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

Samenvatting

De uitbreiding van de Europese Unie in 2004 en 2007 heeft migratiestromen op gang gebracht die diverser en veranderlijker zijn dan 'oude' migratiestromen. Recente discussies op gemeentelijk niveau laten zien dat het vraagstuk van wel of niet tijdelijke vestiging van Oost-Europese arbeidsmigranten nog steeds actueel is. In dit artikel staat de vraag centraal in hoeverre de werkpatronen van arbeidsmigranten uit Oost-Europa wijzen op patronen van tijdelijke, circulaire of vestigingsmigratie. Een viertal typen werkpatronen zijn geconstrueerd langs de dimensies van wel of niet ingeschreven staan in het bevolkingsregister en het aantal gewerkte maanden in een jaar; kortdurend dan wel langdurend in Nederland werkend. Een cohort werknemers is gevolgd voor een periode van ruim vijf jaar tussen 2010 en 2015 op basis van maandelijks waarnemingen over het al dan niet ontvangen van loon. Daarbij is gebruik gemaakt van microdata van alle werknemers in Nederland. Met multinomiale logistische regressie-analyses zijn achtergrondkenmerken van elk van de vier werkpatronen onderzocht.

Resultaten duiden erop dat veel Oost-Europese arbeidsmigranten de Nederlandse arbeidsmarkt verlaten in vergelijking met andere migrantengroepen. Uniek is dat een deel weer toetreedt tot de arbeidsmarkt gelijk met het seizoen van de agrosector. De geringe omvang van circulaire migratie nuanceert het beeld van de zogenoemde nieuwe Europese migratie. Het migratiepatroon van Oost-Europese arbeidsmigranten kenmerkt zich door tijdelijke migratie gevolgd door retourmigratie. De tijdelijke migratie bestaat veelal uit ononderbroken periodes van langdurend werken. Een niet te onderschatten deel van de Oost-Europese arbeidsmigranten wordt aangemerkt als vestigingsmigranten.

Inleiding

Het verkeer van werknemers binnen de Europese Unie is vrij. Dat is een van de grondgedachten 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 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; Duin, Stoeldraijer, & Ooijevaar, 2015). Arbeidsmigranten die inwoner zijn van landen die deel uit maken 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’.ⁱ Hiermee reageerde hij op uitlatingen van een Haagse wethouder dat arbeidsmigranten uit Oost-Europa komen om te blijven.ⁱⁱ 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), 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 of een nieuwe dorp mogelijk te maken (onder meer in Horst aan de Maas en Waalwijk).

De komst van grote aantallen 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). Wij willen in dit artikel een bijdrage leveren aan deze discussie door te kijken naar de werkpatronen van arbeidsmigranten uit Oost-Europa. We beschikken over een grootschalige dataset van alle werknemers in Nederland. Door de werkpatronen van arbeidsmigranten te analyseren kunnen we iets afleiden over migratiepatronen. 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 de Basisregistratie Personen (BRP) krijgen we meer inzicht in de aard van de migratie. Personen die het grootste deel van het jaar in Nederland werkzaam zijn en staan ingeschreven in de BRP, zullen overwegend vestigingsmigranten zijn. Personen die kortdurend in Nederland werken en niet staan ingeschreven voldoen meer aan het profiel van tijdelijke en/of circulaire migranten. In dit artikel staat de vraag centraal *in hoeverre de werkpatronen van arbeidsmigranten uit Oost-Europa wijzen op het voorkomen van patronen van tijdelijke, circulaire of vestigingsmigratie*. We vergelijken de werkpatronen van Oost-Europese arbeidsmigranten met die van andere migrantengroepen en autochtone Nederlandse werknemers.

Steeds meer variatie in migratie?

Europese wetgeving maakt het voor arbeidsmigranten van *binnen* de Europese Unie eenvoudiger om in Nederland te komen werken dan voor arbeidsmigranten van *buiten* de Europese Unie (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 vrij verkeer van werknemers waarborgt een gelijke behandeling van werknemers uit de Europese lidstaten.ⁱⁱⁱ

Uitbreiding van de EU heeft de discussie op gang gebracht of de aard van de huidige migratie afwijkt van de postkoloniale migratie, asielmigratie en migratie van gastarbeiders en hun gezinnen (Favell, 2008; Fermin, 2016; Glorius et al., 2013). De ‘nieuwe’ vormen die zich nu in Europa manifesteren, zouden diverser en veranderlijker zijn dan de ‘oude’ migratie (Snel et al., 2006) en zich kenmerken door tijdelijke en retournemigratie (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 of wel 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 seizoensmigratie en circulaire migratie. Circulaire migratie betreft ‘temporary movements of a *repetitive character* either formally or informally across borders, usually for work, involving the same migrants’ (Wickramasekara, 2011 p. 1). Het tijdelijke en circulaire karakter van migratie wordt in de hand gewerkt door de relatief geringe afstanden binnen Europa waardoor het minder noodzakelijk is om zich permanent te vestigen (Weltevrede et al., 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 bus-tickets vergemakkelijken het op en neer reizen tussen Oost-Europa en Nederland (Engbersen & Snel, 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 seizoenswerk of pieken in werk op te vangen met tijdelijke arbeidskrachten, draagt verder bij aan de veronderstelling van 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 et al., 2014; SER, 2014). De werkgever hoeft voor werknemers van binnen de Europese Unie geen tewerkstellingsvergunning aan te vragen. Volgens Ruhs en Anderson (Ruhs & 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 uit de landen van Oost-Europa zich onderscheidt van arbeidsmigratie uit de andere Europese lidstaten doordat veel arbeidsmigranten via uitzendbureaus naar Nederland komen (Strockmeijer et al., 2017). Zij 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 een tijd in het thuisland kunnen verblijven. Algemeen wordt aangenomen dat deze ontwikkelingen ertoe leiden dat nieuwe migratiepatronen aan belang winnen, naast oude patronen, zoals permanente migratie (voor vestiging) en retournemigratie (eenmalige migratie) (Snel et al., 2006).

De migratiestromen van Oost- naar West-Europa waren voor verschillende wetenschappers aanleiding om de migratiestrategieën van Oost-Europese migranten te onderzoeken (Drinkwater & Garapich, 2015; Düvell & Vogel, 2006; Eade, Drinkwater, & Garapich, 2007; Engbersen, Leerkes, Grabowska-Lusinska, Snel, & Burgers, 2013; Grabowska-Lusinska, 2013; Nijhoff & Gordano, 2016). 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 Nederland destilleerden Engbersen c.s. (Engbersen et al., 2011; Engbersen et al., 2013) op basis van gegevens over Bulgaren, Roemenen en Polen een viertal migratiepatronen. De binding met het bestemmingsland en de binding met het thuisland liggen ten grondslag aan de vier migratiepatronen. Binding met het bestemmingsland wordt gemeten door 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. Transnationale migranten hebben een sterke binding met het thuisland en ook met het bestemmingsland. Vestigingsmigranten 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.

De binding met de familie en het thuisland in combinatie met de verblijfsduur gebruiken Düvell en Vogel (Düvell & 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 c.s.. Verblijfsduur is ook een belangrijk aspect in de indeling die Eade c.s. hanteren (Eade et al., 2007). 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 overeenkomsten met footloose migranten en global nomads en weten niet hoe lang ze willen blijven.

Migratiepatronen verschillen niet alleen, zij zijn ook dynamisch (Engbersen et al., 2011). Migranten uit Oost-Europa zijn veelal jong, (nog) niet getrouwd en minder uitgesproken over de duur van hun migratie (Glorius et al., 2013). Velen hebben veranderlijke en open levenspaden en daardoor geen uitgewerkte migratieplannen. Studies geven aan dat er veel onzekerheid bestaat over de verblijfsduur in het bestemmingsland (Burrell, 2010; Dagevos, 2011; Drinkwater & Garapich, 2015; Glorius et al., 2013; Nijhoff & Gordano, 2016). Migranten vinden het lastig om hun toekomst te plannen en twijfelen of zij zullen blijven, terugkeren naar huis of naar een ander land gaan (Nijhoff & Gordano, 2016). De verblijfsintentie van migranten kan ook over de tijd veranderen (Burrell, 2010). Een studie van Drinkwater (Drinkwater & Garapich, 2015) in het Verenigd Koninkrijk laat zien dat verschillen in de verblijfsintentie van Oost-Europese migranten op het moment van aankomst en de verblijfsintentie op een later moment niet verklaard worden door sociaaleconomische kenmerken of het inkomen an sich. Als het inkomen overeenkomt met de verwachtingen zijn migranten eerder geneigd om te blijven. De tevredenheid met het inkomen vormt een aspect in de afweging tot lang(er) verblijf in het bestemmingsland.

In het kielzog van de komst van migranten uit Oost-Europa is dus een intensieve discussie ontstaan over de aard van de migratie en over het ‘nieuwe’ karakter daarvan. De variatie in de aard van de migratie zou zijn toegenomen, met tijdelijkheid als dominant principe. De hier besproken studies nemen 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. Over de vraag of migratie daadwerkelijk van circulair karakter is ons inziens het laatste woord nog niet gezegd. Wij willen dit vraagstukken benaderen op grond van onderzoek naar de werkpatronen van werknemers uit Oost-Europa, in combinatie met inschrijving in de BRP als indicator voor geneigdheid tot vestiging. Daarbij is de veronderstelling dat inschrijving in combinatie met langdurend in Nederland werken, wijst op vestigingsmigratie. Degenen die niet staan ingeschreven en/of kortdurend in Nederland werkzaam zijn weerspiegelen andere, meer tijdelijke vormen van migratie. Het grootschalige databestand waarover we beschikken biedt interessante mogelijkheden om dit vraagstuk voor alle werknemers te onderzoeken en veranderingen over de tijd in kaart te brengen.

Data

Voor de analyses in dit artikel gebruiken we het werknemersbestand Polisadministratie, dat alle werknemers in Nederland bevat. De loonaangiftes van in Nederland gevestigde werkgevers vormen de basis. De loonaangiftes hebben betrekking op de bij de werkgever in loondienst zijnde werknemers. Een aanzienlijk deel van de arbeidsmigranten uit Oost-Europa schrijft zichzelf niet in in de Basisregistratie Personen (BRP; voorheen bekend onder de naam Gemeentelijk Basisadministratie). Niet in het bevolkingsregister geregistreerde arbeidsmigranten zijn wel te identificeren als werknemers in loondienst omdat zij voorkomen in het werknemersbestand. De analyse heeft dus een bredere scope dan de in de BRP geregistreerde arbeidsmigranten. Polisadministratie bevat administratieve data van verloonde arbeid waarover de werkgever loonaangifte heeft gedaan bij de Nederlandse fiscus en waarvoor de werknemer verzekerd is. Het analysebestand betreft de totale populatie werknemers; daarmee zijn alle gerapporteerde samenhangen significant.

Zelfstandigen, werknemers in dienst van een buitenlandse werkgever (detachering), en werknemers die in Nederland zwart werken, dragen geen premies werknemersverzekeringen af en worden niet geregistreerd in het werknemersbestand Polisadministratie. Zij vallen buiten de scope van dit onderzoek.^{iv}

Cohort werknemers juni 2010

Om werkpatronen vast te stellen volgen we een cohort werknemers in de tijd. Het cohort bestaat uit werknemers die in juni 2010 in Nederland in loondienst werkten. De focus ligt in dit artikel op arbeidsmigranten uit Oost-Europa, maar we onderscheiden 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) arbeidsmigranten, apart worden onderscheiden.^v

Het cohort is afgebakend tot één maand, juni 2010. Het aantal arbeidsmigranten uit Oost-Europa vertoont een piek in juni, zodat we door de keuze van deze maand een zo groot mogelijke groep arbeidsmigranten kunnen volgen. Het werkverleden in Nederland van het cohort varieert. Sommige werknemers zullen al langer in Nederlandse loondienst werken, andere werknemers hebben een korter werkverleden in loondienst of zijn in deze maand begonnen met werken in Nederland. Het cohort volgen we voor een periode van ruim vijf jaar

(van januari 2010 tot en met december 2015), waarbij 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.

Typen werkpatronen

De typen werkpatronen 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 geneigdheid tot vestiging, waarbij registratie duidt op een langere verblijfsintentie in Nederland en geen registratie in de BRP 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). De combinatie van wel of niet ingeschreven in de BRP enerzijds en kort of lang durend 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 tenslotte; 4) niet-ingeschreven en lang werkend.

Aan de hand van werkpatronen kunnen we iets afleiden over migratiepatronen. Ingeschreven en lang werken in Nederland, wijst op vestigingsmigratie. Niet ingeschreven staan en/of kortdurend in Nederland werkzaam zijn weerspiegelen meer tijdelijke vormen van migratie zoals seizoensmigratie; een herhalend patroon van kort werken zou duiden op circulaire migratie. Daarbij is de veronderstelling dat arbeidsmigranten die niet meer werkzaam zijn in Nederlandse loondienst, de arbeidsmarkt verlaten en terugkeren naar hun thuisland.

We starten met het type werkpatroon in 2010. Vervolgens kijken we per type werkpatroon van de migranten in 2010 hoe hun werkpatroon zich in de volgende jaren, 2011 tot en met 2015, ontwikkelt. Hierdoor krijgen we een beeld of werkpatronen relatief stabiel zijn of juist veranderlijk.

Omdat de gebruikte databestanden alleen vermelden of er sprake is van registratie, maar geen datum van inschrijving, is registratie in de BRP 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 de aangifte van vertrek in de BRP. We kunnen de veranderingen in registratie in de BRP dus niet vaststellen.

Met multinomiale logistische regressie-analyses onderzoeken we het verband tussen de typen werkpatronen en enkele achtergrondkenmerken. We passen deze analysemethode toe omdat de werkpatronen geen dichotome maar een meervoudig uitkomstmaat is. Als onafhankelijke variabelen zijn geslacht, leeftijd, loon, sector en contract meegenomen.

Om de mogelijkheid van een niet-lineair verband te onderzoeken is leeftijd in vijf categorieën ingedeeld: jonger dan 24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar en ouder dan 55 jaar. De variabele sector kent tien categorieën. Voor 2010 is deze gebaseerd op de sector waarin de werknemer in juni 2010 werkte. Voor elk van de volgende jaren 2011-2015 is de sector genomen die in de loonaangiften van een werknemer in het betreffende jaar het meeste voorkomt (in het algemeen dus de sector waarin men in dat jaar het langst gewerkt heeft). Een contract kan vast of tijdelijk zijn.

Resultaten

Oost-Europese arbeidsmigranten verlaten in vergelijking met andere migrantengroepen vaker de Nederlandse arbeidsmarkt...

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 heeft een herkomst uit een van de lidstaten van de Europese Unie en valt dus onder het vrij verkeer van werknemers. 144 duizend werknemers komen uit Oost-Europa, dit is 2 procent van het totale aantal werknemers in juni 2010.

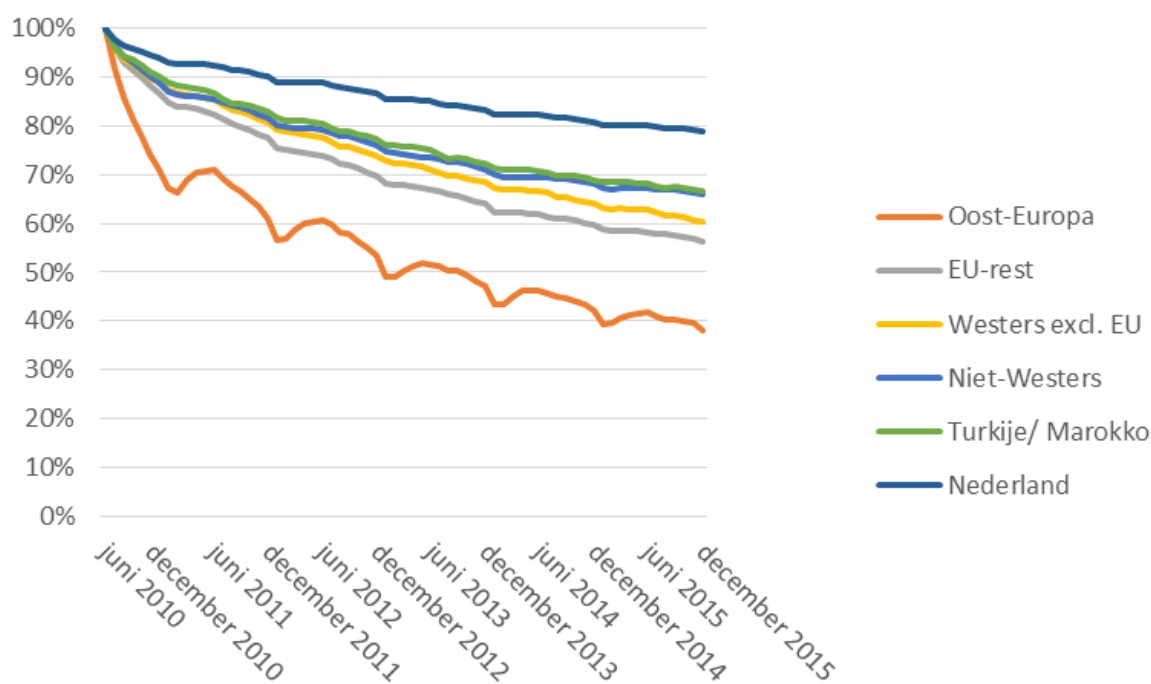
Tabel 1.

Aantallen en achtergrondkenmerken naar herkomst, cohort juni 2010.

<i>herkomst</i>	<i>aantal (x1.000)</i>	<i>aandeel herkomst</i>	<i>gemidd. leeftijd</i>	<i>aandeel man</i>	<i>aandeel tijdelijk contract</i>	<i>loon juni 2010 (x € 1.000)</i>
Oost-Europa	144	1,9	33	60	71	1,3
EU-rest	180	2,4	40	57	36	2,6
Westers excl. EU	104	1,4	43	49	33	2,4
Niet-Westers	323	4,4	40	53	37	2,0
Turkije/Marokko	148	2,0	38	63	32	1,8
Nederland	6.470	87,6	39	53	27	2,3

Oost-Europese arbeidsmigranten zijn overwegend jong, zoals tabel 1 laat zien, werken veelal met een tijdelijk contract en ontvangen een laag loon in vergelijking met andere migrantengroepen en met autochtone Nederlandse werknemers.

In de jaren dat we het cohort volgen, stopt een groot aandeel 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, maar het is ook mogelijk dat zij gestopt zijn met werken of als zelfstandige zijn gaan werken en nog steeds in Nederland verblijven. In december 2015 werkte 61 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. Aandeel werknemers dat werkt in loondienst in de maanden juni 2010-december 2015 (maandelijke waarneming), cohort juni 2010.

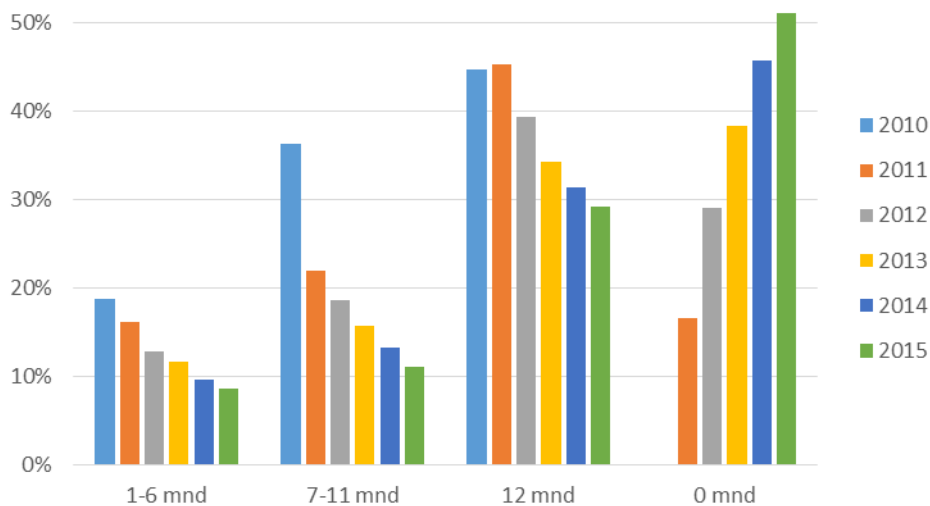
... en laten en seizoens migratiepatroon zien

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 seizoens-migratiepatroon. Dit patroon zien we bij werknemers uit de andere Europese landen in veel geringere mate.

Oost-Europese arbeidsmigranten werken veelal het gehele jaar

Alvorens we ingaan op de typen werkpatronen, kijken we eerst naar het aantal maanden dat het cohort werkt in een 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 werken. Deze figuur wijkt af van figuur 1 waarin we keken naar een *specifieke* maand waarin arbeidsmigranten al dan niet werken.



Figuur 2.

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

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 zijn ontvangen kunnen zowel aaneengesloten als onderbroken zijn. In 2010 is er bij 69 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 procent en dit neemt na vijf jaar af tot 11 procent. Een werkperiode van zeven maanden was in 2010 in 77 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 beginjaren het gehele jaar en dit neemt af tot een derde na vijf jaar. Tenslotte ontvangt een groeiend deel van de arbeidsmigranten uit

het cohort in de loop van de jaren geen looninkomen meer. 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 arbeidsmarkt verlaten.

Minder lange verblijfsintentie onder Oost-Europese arbeidsmigranten

Van de Oost-Europese arbeidsmigranten uit het cohort die na verloop van tijd niet meer in Nederlandse loondienst werken, is onduidelijk of zij aanvankelijk een korte verblijfsintentie hadden. Als we kijken naar de registratie in de BRP zien we dat 46 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 heeft zich in de periode tot 2015 niet ingeschreven in het bevolkingsregister. Werknemers uit de Europese Unie dienen zich in de BRP in te schrijven als zij langer dan vier maanden in Nederland werken.^{vi} Het aandeel ingeschreven versus niet-ingeschreven werknemers uit Oost-Europa is conform cijfers uit de Migrantenmonitor 2014-2015 (SZW, 2017).

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

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

<i>werkpatroon</i>		aantal (x 1.000)	aandeel (in procenten)	aandeel man (in %)	gemidd. leeftijd	tijdelijk contract (in procenten)	sector UZB (in procenten)	uurloon juni 2010 (in €)
ingeschreven	lang werkend	62	44	48	34	62	39	11,66
	kort werkend	3	2	52	30	75	52	10,33
niet-ingeschreven	lang werkend	54	38	72	33	78	57	9,56
	kort werkend	24	16	63	30	80	52	8,88

Vestigingsmigratiepatroon komt vaakste voor

Door de wel- en niet-ingeschrevenen in de BRP te verdelen naar lang en kort werkend in 2010, krijgen we een beeld van de omvang van de vier onderscheiden typen werkpatronen. Uit figuur 2 bleek dat een groot deel van de Oost-Europese arbeidsmigranten het gehele jaar werkt. Lang werkend en ingeschreven staan is ook 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, het aandeel tijdelijke contracten is wat kleiner en er wordt minder vaak via een uitzendbureau gewerkt. Deze kenmerken passen bij wat men zou verwachten van migranten die zich voor langere tijd in Nederland (willen) vestigen.

Oost-Europese arbeidsmigranten die zich niet inschrijven in de BRP werken niet per definitie kort in Nederland. Een meerderheid van de niet-ingeschrevenen is lang werkend. Het gaat dan overwegend om mannen.

Tijdelijk migratiepatroon bescheiden

Bij de patronen 'kort werken', zowel ingeschreven als niet-ingeschreven in de BRP, valt op dat het om geringe aantallen gaat. Het beeld dat Oost-Europese arbeidsmigranten een aantal maanden in Nederland werken en dan weer vertrekken, komt overeen met 18 procent van de arbeidsmigranten uit het cohort. De kort werkende niet-ingeschreven arbeidsmigranten ontvangen een laag loon.

Samenhang achtergrondkenmerken en type werkpatroon 2010

De resultaten van de multinomiale logistische regressieanalyse van het type werkpatronen worden weergegeven in tabel 3. Het type werkpatroon kort werkend en niet-ingeschreven is de referentiecategorie; het weerspiegelt een tijdelijke vorm van migratie en kent in verhouding tot ingeschrevenen grotere aantallen.

Uit de analyse blijkt dat vrouwen vaker ingeschreven staan dan mannen en dat migranten in sectoren als gezondheid, onderwijs, overig/schoonmaak, financiële dienstverlening en overheid vaker staan ingeschreven. Oost-Europese arbeidsmigranten in de bouw hebben vaak een werkpatroon van kort werken en ingeschreven in het bevolkingsregister of lang werken maar niet-ingeschreven in het bevolkingsregister.

Migranten met een relatief hoog uurloon zijn vaker lang werkend; zowel niet-ingeschreven als ingeschreven. Jongeren, werknemers met een tijdelijk contract en migranten

in de agrosector hebben vaak het (referentie) werkpatroon van kort werkend en niet-ingeschreven.

Tabel 3.

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

	<i>kort werkend en ingeschreven</i>		<i>lang werkend en ingeschreven</i>		<i>lang werkend en niet-ingeschreven</i>	
	<i>Wald</i>	<i>Exp(B)</i>	<i>Wald</i>	<i>Exp(B)</i>	<i>Wald</i>	<i>Exp(B)</i>
<i>Geslacht</i> (ref. man)						
vrouw	146,42	1,588	1270,57	1,865	211,09	,778
<i>Leeftijd</i> (ref. <24 jaar)						
25_34 jaar	162,14	1,781	2791,15	3,116	1634,22	2,286
35_44 jaar	48,76	1,486	1144,55	2,419	1152,40	2,317
45_54 jaar	4,66	,852	304,66	1,677	661,71	2,031
55 jaar en ouder	0,01	,987	65,51	1,505	45,03	1,387
<i>Uurloon</i> (juni 2010)						
logloon	6,85	1,133	3276,25	6,070	621,44	2,031
<i>Sector</i> (ref. industrie)						
agrosector	146,54	,206	1287,36	,108	259,32	,354
uitzendbureau	23,17	,554	339,61	,327	,753	,866
bouw	19,83	2,550	,539	,908	2,88	1,125
winkelbedrijf	8,17	,677	30,20	,695	15,25	,888
transport	76,59	,252	293,31	,317	14,22	1,307
financiële dvl	19,54	1,986	3,67	1,184	5,12	,696
gezondheid	73,88	14,578	102,23	15,938	4,47	,471
onderwijs	20,08	97,700	15,49	51,928	,579	2,225
overheid	5162,40	2,4 E9	~	2,3 E9	4680,076	,760
overig/schoonmaak	45,60	2,542	15,23	1,347	,082	,926
<i>Contract</i> (ref. vast)						
tijdelijk	13,78	,845	508,11	,626	0,02	,917

We merken op dat deze verbanden niet noodzakelijkerwijs op een causaal verband duiden. Zo is het denkbaar dat een hoger uurloon tot een langere verblijfsintentie leidt, 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.

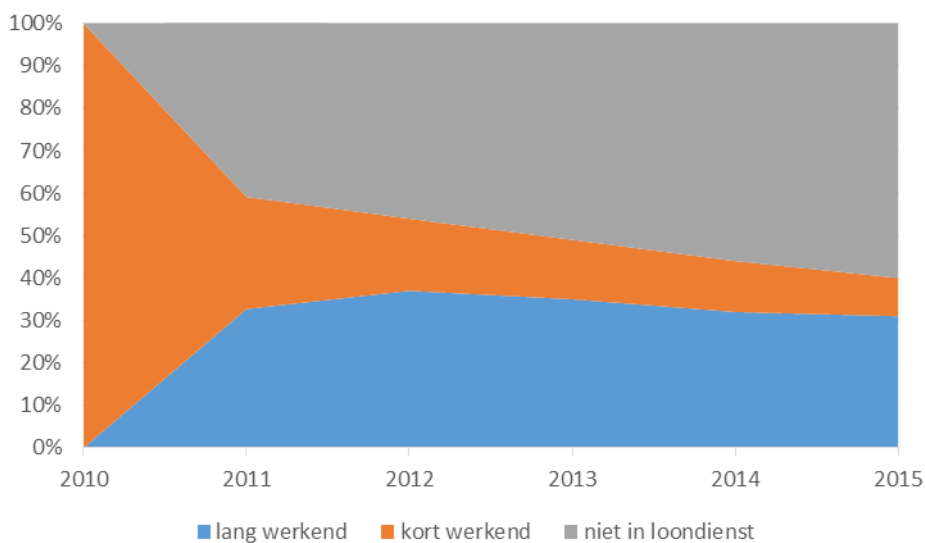
Ontwikkeling per type werkpatroon in de vervolgperiode

We zagen in figuur 1 dat in ieder volgend jaar verhoudingsgewijs meer Oost-Europese arbeidsmigranten de arbeidsmarkt verlaten dan andere migrantengroepen en autochtone Nederlandse werknemers uit hetzelfde cohort. Een klein deel van hen keert het volgende jaar

terug voor seizoenswerk. Er is echter ook een groep migranten uit Oost-Europa die in Nederland in loondienst blijft werken. Er lijkt dus sprake van verschillende migratiepatronen. In hoeverre individuen hun werkpatroon van 2010 voortzetten in de jaren 2011-2015 zal hieronder aan de orde komen. Per type werkpatroon bekijken welk deel van de Oost-Europese arbeidsmigranten hun werkpatroon van 2010 continueert en welk deel in volgende jaren een ander werkpatroon heeft.

Onder kort werkende ingeschrevenen weinig circulaire migranten

Slechts 2 procent van de in het bevolkingsregister ingeschreven arbeidsmigranten uit het cohort werkt in 2010 een tot zes maanden. In het daaropvolgende jaar herhaalt een kwart van hen dit patroon. Een derde werkt in het tweede jaar meer maanden en de resterende 40 procent werkt niet meer in loondienst. Deze verdeling verandert in de volgende jaren niet veel meer (figuur 3).



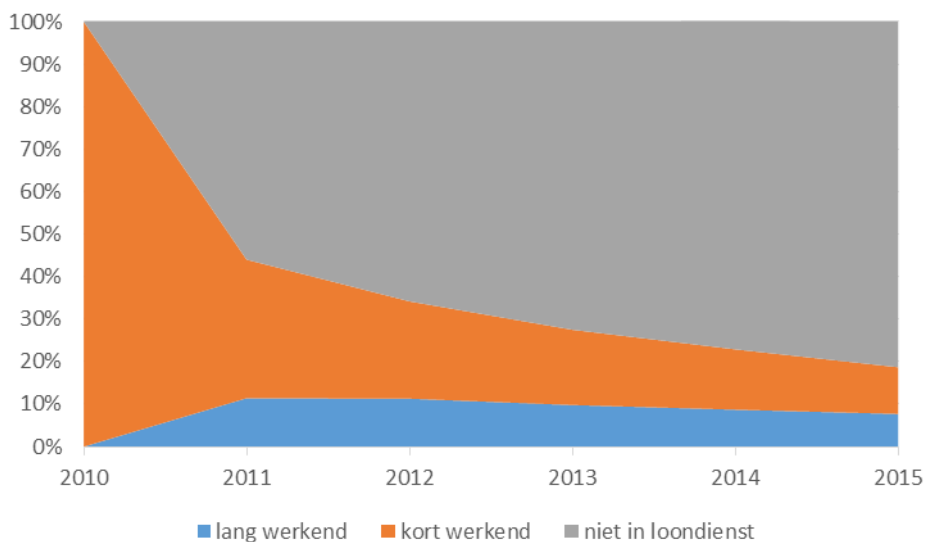
Figuur 3. Type werkpatroon ingeschreven en kort werkend in 2010 en ontwikkeling in de volgperiode 2011-2015, cohort arbeidsmigranten Oost-Europa juni 2010 (N= 3.399).

Het patroon van ingeschreven staan en maximaal een half jaar in Nederland werken en vervolgens terugkeren naar het thuisland, gevolgd door een nieuwe werkperiode in Nederland in het volgende jaar, komt dus slechts bij een heel kleine groep Oost-Europese arbeidsmigranten voor, naar schatting zo'n 850 personen ofwel 0,5 procent van alle arbeidsmigranten uit dit cohort. De veronderstelling dat veel arbeidsmigranten uit Oost-Europa in Nederland dit patroon, dus een circulair werkpatroon hebben, blijkt in ieder geval

niet op te gaan voor migranten die staan ingeschreven bij de BRP. 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 werkperiode in Nederland te werken. Dit met de aanname dat arbeidsmigranten bij geen looninkomen teruggaan naar hun thuisland.

Kort werkenden niet-ingeschrevenen verlaten de Nederlandse arbeidsmarkt weer snel

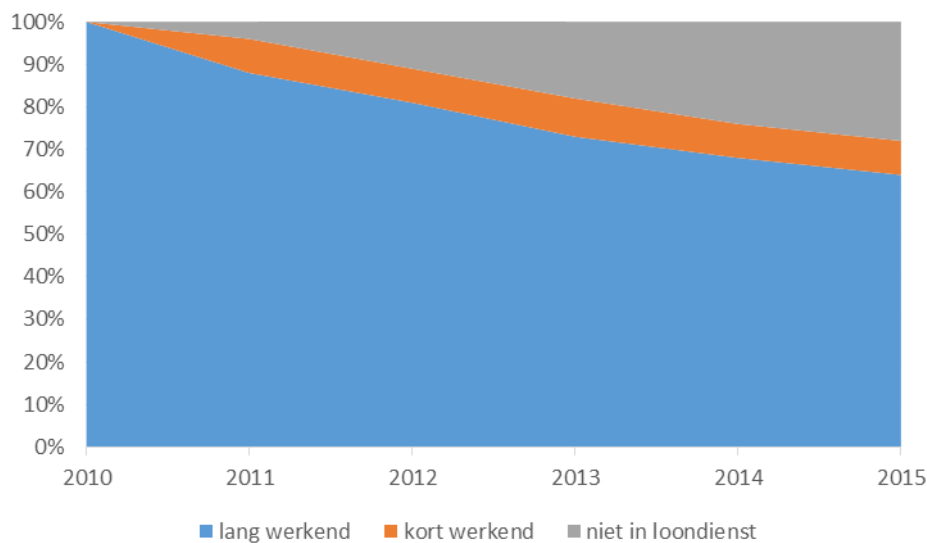
16 procent van de Oost-Europese arbeidsmigranten uit het cohort juni 2010 werkt een tot zes maanden op de Nederlandse arbeidsmarkt maar is niet ingeschreven in het bevolkingsregister. Waarschijnlijk hebben velen van hen ook geen verblijfsintentie, want figuur 4 laat zien dat al in het volgende jaar meer dan de helft van hen niet meer in Nederland in loondienst werkt. Na vijf jaar werkt 81 procent niet meer in Nederlandse loondienst. Vermoedelijk hebben zij Nederland verlaten. De ruim 30 procent die ook in het tweede jaar maximaal zes maanden in Nederland werkt, kunnen we kenschetsen als circulaire of seizoensmigranten. Het gaat hierbij om zo'n 8 duizend personen of circa 5 procent van alle Oost-Europese migranten uit het cohort juni 2010. 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 niet-ingeschreven en kort werkend in 2010 en ontwikkeling in de volgorperiode 2011-2015, cohort arbeidsmigranten Oost-Europa juni 2010 (N= 23.632).

Vestigingsmigranten continueren het patroon

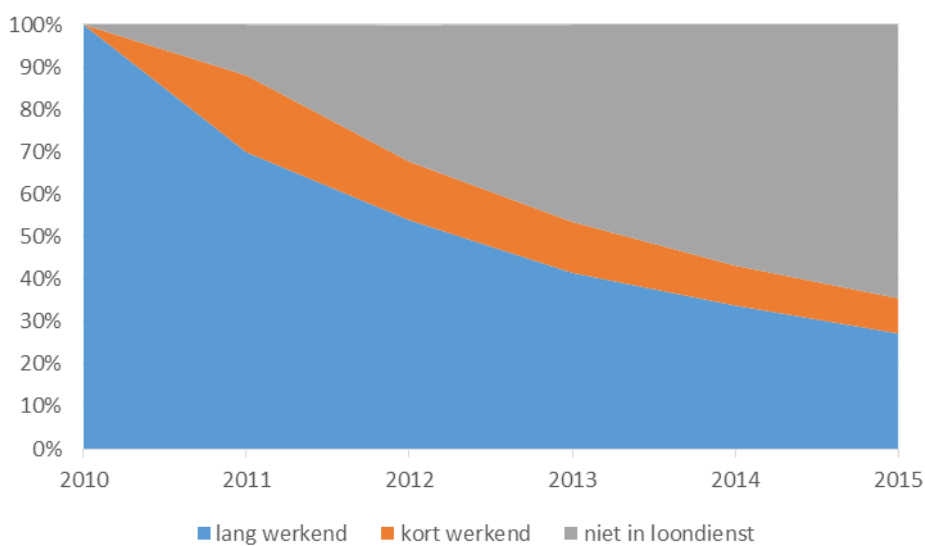
44 procent van de Oost-Europese arbeidsmigranten uit het cohort is ingeschreven in het bevolkingsregister en werkt in 2010 zeven tot twaalf maanden. Na vijf jaar werkt van hen nog steeds ruim 70 procent in loondienst (figuur 5). 40 duizend arbeidsmigranten of een kwart van alle Oost-Europese migranten uit het cohort juni 2010 werken na vijf jaren nog langdurend in Nederland. Deze groep kan dus inderdaad grotendeels worden aangemerkt als vestigingsmigranten; zij staan ingeschreven staan en zijn ieder jaar langdurig in Nederland werkzaam.



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

Veel niet-ingeschreven lang werkenden verlaten uiteindelijk de Nederlandse arbeidsmarkt

38 procent van de cohortpopulatie werkt zeven maanden of meer in 2010 en heeft zich niet ingeschreven in het bevolkingsregister. 70 procent van hen heeft hetzelfde werkpatroon in 2011 als in 2010 en bijna 30 procent nog steeds na vijf jaren (figuur 6). De meerderheid van deze groep lijkt dus 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 gaat hierbij om 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 procent in 2015.



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

Aandeel uitzendsector neemt af

Oost-Europese arbeidsmigranten werken vaak via een uitzendbureau bij een werkgever in Nederland. Zoals tabel 2 laat zien is dit ongeacht het type werkpatroon. Een op de twee Oost-Europese arbeidsmigranten van het cohort juni 2010, werkt als uitzendkracht; van de arbeidsmigranten die na vijf jaren nog of weer in Nederland werken, is dit een op vijf. Na hun periode als uitzendkracht, krijgen Oost-Europese arbeidsmigranten vaker een directe aanstelling in de agrosector (land-, glas- en tuinbouw, visserij, slachters, zuivel en voedingsindustrie), de transportsector (inclusief havenbedrijven), het groothandel- en winkelbedrijf en de industrie. In deze sectoren is in de volgperiode een relatief grote toename

te zien (zie tabel 4). Ingeschrevenen werken daarnaast in veel andere sectoren, zoals de financiële dienstverlening, gezondheid, onderwijs, overheid en overige sectoren waaronder de schoonmaak.

Tabel 4.
Sector 2010 en 2015 (in procenten per type werkpatroon 2010), cohort arbeidsmigranten Oost-Europa juni 2010.

<i>sector</i>	<i>werkpatroon</i> ingeschreven en lang werkend		ingeschreven en kort werkend		niet- ingeschreven en lang werkend		niet- ingeschreven en kort werkend	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Uitzendsector	39	15	52	25	57	28	52	25
Agrosector	9	16	11	15	14	25	28	40
Transportsector	6	11	3	11	12	18	7	10
Groothandel- en winkelbedrijf	13	15	8	11	7	9	6	7
Industrie	6	13	3	11	3	11	1	6
Financiële dienstverlening	7	8	5	6	1	1	0	0
Gezondheidszorg	5	7	2	4	0	0	0	0
Onderwijs	2	2	1	1	0	0	0	0
Overheid	1	2	1	0	0	0	0	0
Overig/schoonmaak	9	8	11	10	2	2	2	2

Conclusies en discussie

De migratievormen die gepaard gaan met de uitbreiding van de Europese Unie zouden te typeren zijn als diverser en veranderlijker in vergelijking met postkoloniale migratie, asielmigratie en migratie van gastarbeiders en hun gezinnen. Door de open grenzen, de relatief geringe geografische afstand, preferenties van werkgevers, de bemiddeling van uitzendbureaus en goedkope vervoersmogelijkheden, is de verwachting dat tijdelijke en circulaire migratie aan belang toeneemt, mogelijk zelfs een dominant patroon vormt, en dat er minder noodzaak is voor vestigingsmigratie.

De bevindingen van dit artikel zijn dat na ruim vijf jaar de helft van het cohort Oost-Europese werknemers, niet meer in loondienst in Nederland werkt. De perioden dat Oost-Europese arbeidsmigranten in Nederland werken bestaan voornamelijk uit aaneengesloten perioden van langdurend werk en niet uit enkele maanden werken met een herhalend karakter, dat zou duiden op circulaire migratie.

Een overgrote meerderheid van 82 procent werkt zeven maanden of meer (figuur 7; kwadrant C en D) waarbij het grootste deel het gehele jaar in loondienst werkt. Een kleine

minderheid van 18 procent van de arbeidsmigranten werkt minder dan een half jaar (kwadrant A en B) dat voornamelijk bestaat uit aaneengesloten perioden van werk.

Een circulair patroon waarbij een korte werkperiode van een arbeidsmigrant gevolgd wordt door opnieuw een korte werkperiode in Nederland, doet zich voor bij Oost-Europese arbeidsmigranten en niet bij andere migrantengroepen of autochtone Nederlandse werknemers. Het duidt erop dat werkgevers elk jaar eenvoudig arbeidsmigranten kunnen inzetten om enkele maanden in het hoogseizoen te werken en dit daadwerkelijk doen. De zeer geringe omvang waarin Oost-Europese arbeidsmigranten kortdurend werken en de geringe mate waarin dit patroon zich herhaalt, roept de vraag op of gesproken kan worden van circulaire migratie. Het terugkeerpatroon loopt gelijk op met het aanbod van seizoenswerk in de agrosector en duidt meer op seizoensmigratie.

		Ingeschreven in gemeentelijke Basisregistratie Personen	
		WEL (46%)	NIET (54%)
Aantal maanden werk in loondienst per jaar	KORT WERKEN; 1-6 mnd (18%)	<i>Ingeschreven en kort werkend;</i> 2% (3.399) Na vijf jaren handhaaft 9% dit werkpatroon en is 60% is niet meer in loondienst.	<i>Niet-ingeschreven en kort werkend;</i> 16% (23.632) Na vijf jaren handhaaft 9% dit werkpatroon en is 81% is niet meer in loondienst.
	LANG WERKEN; 7-12 mnd (82%)	<i>Ingeschreven en lang werkend;</i> 44% (62.452) Na vijf jaren handhaaft 64% dit werkpatroon en is 28% is niet meer in loondienst.	<i>Niet-ingeschreven en lang werkend;</i> 38% (54.220) Na vijf jaren handhaaft 27% dit werkpatroon en is 65% is niet meer in loondienst.

Figuur 7.
Type werkpatronen en veranderingen gedurende de periode 2010-2015, cohort
arbeidsmigranten Oost-Europa juni 2010

Onze bevindingen wijzen er tevens op dat een derde van de arbeidsmigranten uit Oost-Europa is te typeren als vestigingsmigranten. Zij zijn het grootste deel van het jaar in Nederland werkzaam en zetten dit in de vijfenhalf jaren van de volgperiode voort. De vestigingsmigranten zijn in twee typen te onderscheiden. Het zijn migranten die in Nederland verblijven met een lange(re) verblijfsintentie en zich hebben ingeschreven in het

bevolkingsregister (kwadrant C) en het betreft migranten die zich niet hebben ingeschreven in het bevolkingsregister, maar niettemin al een aantal jaren langdurend werken in Nederland (kwadrant D).

Deze conclusies nuanceren het beeld van de zogenoemde nieuwe Europese migratie. Daar zouden we minder arbeidsmigranten verwachten met ononderbroken periodes van werk en meer arbeidsmigranten die een beperkt aantal maanden van het jaar werken.

Het is denkbaar dat de arbeidsmigranten die niet meer in loondienst werken, zelfstandig ondernemer zijn geworden, maar waarschijnlijker is dat een grotere deel de arbeidsmarkt heeft verlaten en naar het herkomstland is teruggekeerd. Gezien de toenemende werkgelegenheid van Oost-Europeanen mag worden aangenomen dat velen terug zijn gekeerd naar het herkomstland.

Voor arbeidsmigranten uit Oost-Europa speelt de uitzendsector een grote rol; onafhankelijk van het type migratiepatroon. Na verloop van tijd treden arbeidsmigranten die langer in Nederland werken direct in dienst bij de werkgever, maar toch vaak nog met een tijdelijk contract. Voor arbeidsmigranten die kort in Nederland werken en geen intentie tot vestiging hebben, blijft ook na verloop van tijd het uitzendbureau een prominente rol vervullen tussen de vraag van werkgevers en het aanbod van arbeidsmigranten. Zij regelen ook praktische zaken zoals de reis en woonruimte. Gezien het lage loon van kort werkenden niet ingeschrevenen, is de veronderstelling dat de woonlasten met het loon worden verrekend. Deze groep arbeidsmigranten zijn jong en het lage loon maakt de veronderstelling dat zij migreren om het avontuur en zijn mogelijk te beschouwen als footloose, global nomads of zoekers.

De nieuwe Europese vormen van migratie die we in dit artikel exploreren aan de hand van werkpatronen wijzen dus niet zozeer op circulaire patronen maar meer op migratiegedrag dat een langer maar eenmalig verblijf in Nederland laat zien. Dit sluit niet aan bij de theorie dat uitgaat van een meer circulair patroon. Een verklaring voor het verschil kan zijn dat de migratiepatronen uit de theorie meer tot stand komen op basis van intentie tot verblijf, en de migratiepatronen in het artikel op basis van feitelijk werkgedrag. Arbeidsmigranten kunnen de kosten om te migreren – materieel en immaterieel – onderschatten bij hun intentie om te migreren. Eenmaal geconfronteerd met de migratiekosten blijven arbeidsmigranten langer dan gedacht in het bestemmingsland. Het loon is mogelijk een aspect in de afweging van arbeidsmigranten met een korte verblijfsintentie, om uiteindelijk langer in Nederland te verblijven. Weer in het thuisland, besluiten zij niet of althans minder vaak naar het

bestemmingsland terug te keren om niet wederom met de migratiekosten geconfronteerd te worden. Naar dit soort verklaringen is meer onderzoek nodig.

De bevindingen kunnen ook 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, vertonen naar verwachting vaker meer tijdelijke, mogelijk circulaire migratie.

Niettemin wijst dit artikel op een substantiële vestigingsmigratie van Oost-Europeanen, die anders dan vaak wordt gedacht lange perioden in Nederland werken. Voor politici en beleidsmakers is de belangrijkste conclusie dat een groter deel dan misschien gedacht bestaat uit vestigingsmigranten. Naast beleid om uitbuiting en slechte huisvesting tegen te gaan, zou het beleid zich 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 door tijdelijke huisvesting wordt er nu veel verhuisd en dit is niet bevorderlijk voor het gevoel ergens thuis te horen. Oost-Europeanen zijn niet inburgeringsplichtig, maar zij kampen wel met problemen met de Nederlandse taal. Er zou nagedacht moeten worden op welke wijze 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 elementen van integratiebeleid.

Referenties

- Berkhout, E., Bisschop, P., & Volkerink, M. (2014). *Grensoverschrijdend aanbod van personeel* (no. 49). Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Bonjour, S. Eertink, L. Dagevos, J., Huinder, C., Ode, A., en Vries, K. de (2015). *Open grenzen, nieuwe uitdagingen. Arbeidsmigranten uit Midden en Oost-Europa* (Jaarboek Migratie en Integratie ed.) 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.
- CBS. (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* (No. 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. doi:10.1080/1369183X.2015.1027180
- Duin, C. v., Stoeldraijer, L., & Ooijevaar, J. (2015). *Bevolkingsprognose 2014-2060: Veronderstellingen migratie* (No. 2015/06). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- 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*. (pp. 267-289). Lewiston: The Edwin Millen Press.
- Eade, J., Drinkwater, S., & Garapich, M. P. (2007). *Class and ethnicity: Polish migrant workers in london*. (End of Award Research Report ed.). Swindon: Economic and Social Research Council.
- Engbersen, G., Ilies, M., Leerkes, A., Snel, E., & Meij, R. v. d. (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*. (pp. 21-40). Amsterdam: Amsterdam University Press.

- Engbersen, G., Leerkes, A., Grabowska-Lusinska, 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. doi:10.1080/1369183X.2013.765663
- Favell, A. (2008). The new face of east-west migration in Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), 701-716. doi:10.1080/13691830802105947
- 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-Lusinska, I., & Kuvik, A. (Eds.). (2013). *Mobility in transition migration. patterns after EU enlargement*. (IMISCOE Research ed.). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Grabowska-Lusinska, I. (2013). Anatomy of post-accession migration. how to measure 'liquidity' and other patterns of post-accession migration flows. In Glorius (Ed.), *Mobility in transition. migration patterns after EU enlargement*. (pp. 41-64). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Lodder, G. (2016). Loon naar werken voor de EU arbeidsmigrant? *Nederlands Juristenblad*, 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*, doi:<http://dx.doi.org/10.1080/13511610.2016.1192992>
- Obdeijn, H., & Schrover, M. (2008). *Komen en gaan. Immigratie en emigratie in Nederland vanaf 1550*. Amsterdam: Uitgeverij Bert Bakker.
- Ruhs, M., & Anderson, B. (Eds.). (2010). *Who needs migrant workers? Labour shortage, immigration and public policy*. New York: Oxford University Press.
- SER. (2014). *Arbeidsmigratie*. Den Haag:
- Snel, E., Engbersen, G., & Leerkes, A. (2006). Transnational involvement and social integration. *Global Networks*, 6(3), 285-308. doi:10.1111/j.1471-0374.2006.00145.x
- Strockmeijer, A., Beer, P. d., & Dagevos, J. (2017). Mobiliteit binnen de perken. Zeer geringe positieverbetering van werknemers uit Midden- en Oost-Uuropa bij een langer werkverleden. *Universiteit van Amsterdam/ Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies*, 169(Working Paper)

Sociale Verzekeringsbank (2017), Verklaring Toepasselijke Wetgeving (detacheringsverklaring), Retrieved from [https:// www.svbkennisplatform.nl](https://www.svbkennisplatform.nl)

SZW. (2017). *Kamerbrief 'migrantenmonitor 2014-2015' (3 februari 2017)*.

Weltevrede, A. M., Boom, J. d., 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). Geneve: International Labour Office.

ⁱ *Oost-Europeanen gaan wel weer weg als werk ophoudt*, Trouw, 3 november 2010. Geraadpleegd op 14 november 2016.

ⁱⁱ *Zelfs mislukte Polen blijven gewoon in Nederland*, Trouw, 1 november 2010. Idem.

ⁱⁱⁱ Het vrij verkeer van werknemers is een belangrijk element van de interne markt. Het vormt de oorsprong van het bredere vrij 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.

^{iv} Oost-Europeanen die in Nederland als zelfstandige werken, doen aangifte van hun inkomsten bij de Nederlandse fiscus als zij ook in Nederland wonen. 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 duizend 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-Europeanen dat vanuit het thuisland in Nederland werkt als zelfstandige, is onbekend. Evenals het aantal migranten die zich zwart laten uitbetalen. Werknemers in dienst van een buitenlandse werkgever kunnen verzekerd blijven in hun thuisland c.q. het land van de buitenlandse werkgever. Er is dan sprake van detachering. Net als zelfstandigen blijven gedetacheerden buiten de Polisadministratie. Het aantal inkomende detacheringen van landen uit Oost-Europa bedraagt ruim 24 duizend in 2013. Voor Duitsland en België bedraagt het respectievelijk 35 duizend en 18 duizend (SVB, 2017).

^v Aan het werknemersbestand is de herkomst van in het buitenland geboren werknemers gekoppeld. Als werknemers niet bekend zijn in de BRP, is ook de herkomstgroepering onbekend. In dat geval is de (eerste) nationaliteit van de werknemer gebruikt om de herkomst te bepalen. De nationaliteit van werknemers is bekend omdat werkgevers deze registeren op het loonaangifteformulier.

^{vi} Arbeidsmigranten die korter dan vier maanden in Nederland werken of wonen en een relatie met de Nederlandse overheid hebben zijn zogenaemde 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.