

Tilburg University

De resultaten van het 1e arbeidsmigrantenpanel

Cremers, Jan; van den Tillaart, Harry

Publication date:
2021

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Cremers, J., & van den Tillaart, H. (2021). *De resultaten van het 1e arbeidsmigrantenpanel: Een eerste onderzoek naar de woon-, werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten in Nederland.*

General rights

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

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

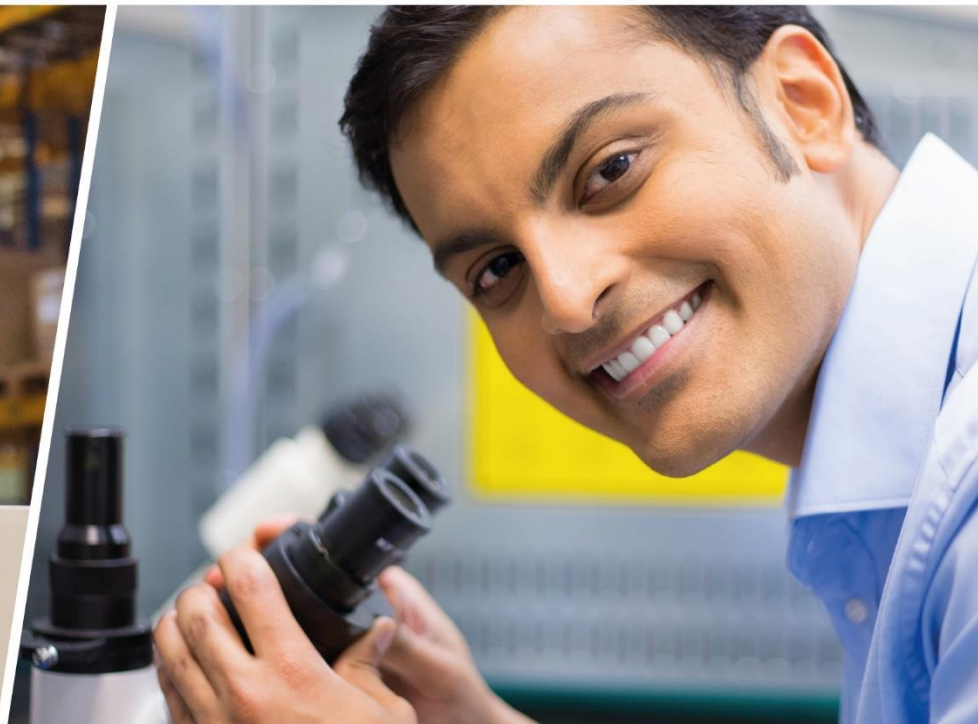
Take down policy

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



De resultaten van het 1e arbeidsmigrantenpanel

Een eerste onderzoek naar de woon-, werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten in Nederland



Het Kenniscentrum
ARBEIDSMIGRANTEN

De resultaten van het 1^e arbeidsmigrantenpanel

Een eerste onderzoek naar de woon-, werk- en leefsituatie van arbeidsmigranten in Nederland

Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten

Jan Cremers (Voorzitter Wetenschappelijke Raad Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten), met bijdragen van I&O Research en Harry van den Tillaart

Maart 2021



Inhoudsopgave

1. Inleiding
 2. Een korte verantwoording
 3. Enkele algemene kenmerken van de ondervraagde arbeidsmigranten
 - Algemene motieven om in Nederland te komen werken
 - Enige persoonskenmerken
 - Inkomen
 - Opleidingsachtergrond
 4. Tevredenheid over verblijf in Nederland
 - Vooral waardering voor leefklimaat en economische mogelijkheden
 5. Huisvesting en woonomstandigheden
 - Huisvesting en woonomstandigheden vaker negatief dan positief gewaardeerd
 - Anders wonen
 6. De arbeidsrelatie en werkomstandigheden
 - De arbeidsrelatie en contractvorm
 - Werkzekerheid en werkomstandigheden
 - Onvrede met de werksituatie kenbaar kunnen maken
 7. Thuis geraken in Nederland
 - Structurele en sociaal-culturele integratie
 - Arbeidsmigranten hebben minder contact in en met hun directe omgeving dan zij zouden willen
 8. Thuis voelen in de lokale gemeenschap en in Nederland
 - Thuis voelen en de positie op de arbeidsmarkt
 - Wel verband met de manier waarop men de werk- en woonsituatie ervaart en beleeft
 - Thuis voelen in relatie tot de huisvestingssituatie
 9. Het leefklimaat in Nederland
 - Ervaringen met mensen, cultuur en leefklimaat in Nederland zijn bepalend
 - Het gaat om het gevoel van serieus genomen én op de juiste waarde geschat worden
 10. Blijven of terugkeren
 - Het toekomstperspectief
- Bijlage: De opbouw van het panel en kanttekeningen bij de interpretatie



1. Inleiding

Reeds vanaf de eerste voorbereidingsfase heeft de initiatiefgroep die zich inzette voor de oprichting van een Kenniscentrum Arbeidsmigranten het voornemen geuit een regelmatig onderzoek te willen opzetten onder arbeidsmigranten, waarbij de brede thematiek van de woon-, werk en leefsituatie aan de orde zou moeten komen. Dit voornemen is geconcretiseerd na de officiële oprichting van het Kenniscentrum Arbeidsmigranten in oktober 2020. Het Kenniscentrum heeft eind 2020 aan het bureau I&O Research de opdracht verstrekt voor de opbouw van een arbeidsmigrantenpanel. Begin 2021 vond een 1e bevraging plaats. Via een gefaseerde aanpak wordt een panel van arbeidsmigranten opgebouwd die met enige regelmaat ondervraagd worden.

Voor u ligt een eerste resultaat van dit arbeidsmigrantenpanel. Enkele bevindingen zijn reeds gepresenteerd tijdens een netwerkbijeenkomst op 4 maart 2021. Toen is tevens een uitgebreidere rapportage in het vooruitzicht gesteld. De thans voorliggende rapportage, opgesteld door Jan Cremers en Harry van den Tillaart, is gebaseerd op de door I&O Research aangeleverde dataset en analyse, alsmede gegevens verkregen via CBS (Statline). Aangezien in de bevindingen sterk uiteenlopende opinies naar voren kwamen, verspreid over meerdere categorieën arbeidsmigranten, hebben we gezocht naar enerzijds significante bevindingen die boven de gegeneraliseerde resultaten uitstijgen, anderzijds naar mogelijk interessante correlaties. Het oogmerk is recht te doen aan de bevindingen van de 1e peiling en lering te trekken voor de verdere uitbouw van het panel.

Een panel, mits steeds uitgevoerd op vergelijkbare wijze, is geschikt trends op te sporen en deze te volgen. Het kan leiden tot meer inzicht in de kennis, houding, gedrag, ervaringen en/of perspectieven van de deelnemer. Opiniepeilingen in het algemeen en bevragingen via online platforms in het bijzonder kennen echter voor- en nadelen. Een voordeel is onder meer het grote bereik dat relatief snel en zonder hoge kosten kan worden gerealiseerd. Ook kan de vertrouwelijkheid en anonimiteit van de deelnemers redelijk worden gegarandeerd. Een van de nadelen is dat al te harde conclusies vaak niet zijn te trekken, in dit geval mede omdat het lastig is een steekproef te ontwikkelen die in hoge mate een afspiegeling is van alle aanwezige arbeidsmigranten. Een ander nadeel, in dit verband, is de taalgevoeligheid van de respondenten. Hoewel de vragenlijst is aangeboden in verschillende talen, kunnen niet alle talen worden bediend. Dit kan het bereik en de deelname beperken. Tenslotte wordt vanwege de onmogelijkheid door te vragen de diepgang beperkt.

Deze beperkingen in acht nemend, brengen we hier een samenvattend verslag uit. De eerste peiling geeft geen representatief beeld van alle arbeidsmigranten in Nederland, maar wel een eerste inkijk in een aantal relevante categorieën arbeidsmigranten die werkzaam zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt, te meer omdat de peiling zowel ingaat op hun (objectieve) situatie als op de wijze waarop ze die situatie (subjectief) ervaren en beleven. De resultaten kunnen dus wel een indicatie geven van de ideeën en motieven in de populatie. Onze samenvatting is in paragrafen opgebouwd. Allereerst beginnen we met een verantwoording waarin de werkwijze met het panel wordt geïntroduceerd, alsmede welke indeling is gehanteerd en welke variabelen belangrijk zijn bij het interpreteren van resultaten. Daarna bespreken we de bevindingen aan de hand van enkele thema's. In een bijlage staan we stil bij het voorbehoud dat we in acht dienen te nemen bij de uitkomsten.

2. Een korte verantwoording

In de vorige paragraaf staan reeds enkele opmerkingen over het gebruik van een panel. In deze korte verantwoording wordt de werkwijze uiteengezet die bij de 1^e peiling is gehanteerd. I&O Research heeft in samenwerking met het Kenniscentrum een vragenlijst ontwikkeld waarbij zoveel mogelijk rekening is gehouden met de ervaring en kennis die is opgedaan met (panel)onderzoek enerzijds, en met onderzoek naar de leefsituatie en sociaaleconomische positie van arbeidsmigranten anderzijds. In de afgelopen decennia heeft reeds veel onderzoek plaatsgevonden, echter meestal betrof het een beperkte of specifieke doelgroep, dan wel een beperkt onderzoeksterrein. Desalniettemin valt hieruit de nodige lering te trekken, ook voor de verdere vormgeving van herhaalmetingen. Belangrijk is hier te vermelden dat ervoor gekozen is de uitkomsten van de 1^e peiling als ‘vooronderzoek’ te gebruiken op weg naar een meer diepgaand onderzoek.

De ondervraging is uitgevoerd in de vorm van een onlineonderzoek. Deelname aan het panel en het vervolgonderzoek geschiedt op basis van vrijwilligheid en is volledig vertrouwelijk. De panelleden zijn exclusief voor het arbeidsmigrantenpanel geworven en niet benaderd voor andere onderzoeken. De deelnemers zijn geworven via een communicatiecampagne van het Kenniscentrum, gebruikmakend van diverse kanalen die door stakeholders beschikbaar zijn gesteld. De vragenlijst bevat enkele algemene vragen, voorts vragen over de woonsituatie, de werkomstandigheden, integratie en participatie, het toekomstperspectief en enkele persoonskenmerken van de respondent. Enerzijds betreft het vragen met een feitelijk karakter, anderzijds vragen die ingaan op meningen, gevoelens en ervaringen van arbeidsmigranten met betrekking tot enkele thema’s. De vragenlijst is in het Nederlands, Engels, Duits, Pools, Bulgaars, Roemeens en Spaans uitgezet. De antwoorden op de vragen tonen soms sterk uiteenlopende uitkomsten. Vandaar dat in dit verslag niet alleen gesproken wordt over gemiddelden, maar tevens, daar waar de resultaten dit rechtvaardigen, in het oog lopende resultaten apart worden benoemd. In totaal hebben 1.634 arbeidsmigranten uit diverse herkomstlanden (een 100-tal), beroepscategorieën en sectoren de vragenlijst beantwoord. Dit aantal vormt de basis voor de door I&O geleverde dataset en rapportage.

Indien in dit verslag uitspraken gedaan worden over arbeidsmigranten, doelen we op de ondervraagde arbeidsmigranten. In de I&O-rapportage zijn acht categorieën arbeidsmigranten onderscheiden. Rekening houdend met resultaten van eerder onderzoek is de gehanteerde typologie opgesteld op basis van het toepasselijk juridisch kader, inkomen, beroepscategorie en herkomstland.

	Aantal	Percentage
High skilled Oost-Europa (EU/EER)	115	7%
Low skilled Oost-Europa (EU/EER)	570	35%
High skilled Overig Europa (EU/EER)	174	11%
Low skilled Overig Europa (EU/EER)	144	9%
High skilled VS (incl. Canada/Oceanië)	82	5%
High skilled India	83	5%
High skilled Rest van de wereld	251	15%
Low skilled Rest van de wereld	215	13%
Totaal	1.634	100%

Een belangrijk indelingscriterium betreft de regelgeving met betrekking tot de toegang tot de arbeidsmarkt. Werknemers uit de EU (hier nog met het VK) en de EVA-landen (zijnde Noorwegen, Liechtenstein, IJsland en Zwitserland) hebben vrije toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Alle andere werknemers hebben de status van ‘derdelanders’ waarvoor een ander juridisch toelatingsregime geldt (‘de kennismigrantenregeling’ of



toelating via een 'sponsor', via quota of via een ander EU-land). Bij de analyse is een tweedeling gebruikt die is gebaseerd op het in Nederland verrichte werk en de hoogte van het salaris dat ze voor dat werk krijgen, te weten mensen werkzaam in laaggeschoold en laagbetaald werk (*Low-skilled*) of in hooggeschoold en -betaald werk (*High-skilled*). Bij mensen met een middelbare scholingsachtergrond heeft het inkomen de doorslag gegeven bij het classificeren. Uiteraard blijft deze tweedeling enigszins arbitrair. Een andere toegepaste tweedeling maakt onderscheid tussen MOE-landers (Oost-Europese werknemers) en de overige EU-werknemers. De ondervraagden vormen een rijkgeschakeerd bestand, variërend van hoog- en laaggeschoold werkenden uit de Europese Unie tot hoog- en laaggeschoold werkenden uit de rest van de wereld, waaronder als aparte (sub-)categorieën de Amerikaanse en Indiase hooggeschoold werkenden.

Deze eerste peiling richtte zich in het bijzonder op de thema's huisvesting, werkomstandigheden, integratie in de lokale omgeving en toekomstperspectief. Centraal stonden de volgende vragen:

1. Hoe tevreden zijn arbeidsmigranten over hun verblijf in Nederland?
2. Hoe beoordelen arbeidsmigranten hun woon- en werkomstandigheden in Nederland?
3. Op welke wijze nemen zij deel aan de lokale samenleving en hoe tevreden zijn zij hierover?
4. Hoe zien zij hun eigen toekomstperspectief (in Nederland)?

3. Enkele algemene kenmerken van de ondervraagde arbeidsmigranten

Algemene motieven om in Nederland te komen werken

De beantwoording van de algemene vragen geeft een indicatie van de motieven voor de arbeidsmigrant en meestal noemen de ondervraagde arbeidsmigranten een combinatie van redenen om in Nederland te werken: betere arbeidsvoorwaarden, baankansen, kansen op persoonlijke ontwikkeling en het leefklimaat in Nederland. De salariëring en de arbeidsvoorwaarden vormen het meest belangrijke motief (41%). Salaris en arbeidsvoorwaarden spelen een bovengemiddeld grote rol bij hooggeschoold werkenden uit India (54%) en hooggeschoold werkende EU-burgers uit Oost (46%) en West (47%), evenals bij laaggeschoold werkenden, afkomstig uit Oost-Europa (48%). De beide motieven die samenhangen met baankansen (het ruime aanbod in Nederland en het lage aanbod in het herkomstland) komen bij elkaar opgeteld op een goede tweede plaats (40%). Opmerkelijk is dat het baanmotief bij hooggeschoold werkenden uit India en de VS in veel geringere mate een rol speelt (slechts voor 20-22%), terwijl binnen de EU dit motief vooral voor de West-Europese arbeidsmigrant een grote rol lijkt te spelen (48%). Persoonlijke ontwikkeling en het leefklimaat zijn tevens belangrijke redenen om te komen werken, met name voor personen van buiten de EU in de hogere beroeps- en inkomenscategorieën, en in het bijzonder voor de hooggeschoolde arbeidsmigranten uit de VS.

Enige persoonskenmerken

De man-vrouw verhouding, de leeftijdsopbouw en de verblijfsduur in Nederland heeft I&O Research in bijgaande tabellen samengevat. De gemiddelde leeftijd van de ondervraagde arbeidsmigranten lag op 37.2 jaar. Dit gemiddelde is beduidend lager dan de gemiddelde leeftijd van de Nederlandse beroepsbevolking (volgens CBS-cijfers iets boven de 42 jaar), uitgezonderd de hooggeschoold werkende West-Europese en VS-burgers die gemiddeld nauwelijks jonger zijn dan de Nederlandse beroepsbevolking. Indien we die laatste twee categorieën niet meerekenen daalt de gemiddelde leeftijd van het bestand verder (naar rond de 36 jaar). Arbeidsmigratie zorgt in die zin voor een verjonging van de beroepsbevolking, een gegeven dat al in andere onderzoeken is gebleken.



Achtergrond	Aantal	%
Geslacht		
Man	764	47%
Vrouw	845	52%
Niet opgegeven	25	1%
Leeftijdscohort		
18-24	84	5%
25-34	674	41%
35-49	657	40%
50-64	196	12%
65+	16	1%
Niet opgegeven	7	1%

Verblijfsduur	Aantal	%
Minder dan 3 maanden	33	2%
3 tot 6 maanden	81	5%
7 tot 12 maanden	97	6%
1 tot 2 jaar	385	24%
3 tot 5 jaar	467	29%
Langer dan 5 jaar	563	35%
Niet opgegeven	8	0%
Total	1.634	100%

Van alle ondervraagden woont 16% als alleenstaande, met als uitschieter naar boven de hooggeschoold werkenden uit West-Europa waarvan 26% als alleenstaande woont. Daarnaast woont gemiddeld 46% van de ondervraagden met partner en 21% met partner en kinderen. Hooggeschoolden uit India wonen naar verhouding veel vaker met partner en kinderen (40%). Een restcategorie van ondervraagden woont in een gedeelde woning met andere arbeidsmigranten of met Nederlanders. Met name jongeren (40%) en Oost-Europese laaggeschoold werkenden (27%) wonen veelvuldig in gedeelde huisvesting.

Een derde van de ondervraagde arbeidsmigranten is 5 jaar of langer in Nederland; dit percentage stijgt in de hogere leeftijdscategorieën tot ongeveer twee derde. Alleen bij hoog- en laaggeschoolde derdelanders wijkt het percentage (met 27-28%) dat minstens 5 jaar in Nederland verblijft enigszins af. Van de arbeidsmigranten met een vast contract of de zelfstandige werkende verblijft bijna de helft al 5 jaar of langer.

Inkomen

Het maandelijks bruto-inkomen van de ondervraagde arbeidsmigranten loopt sterk uiteen, met aan de ene kant de laaggeschoold werkende uit Oost-Europa waarvan bijna 70% minder dan € 2000 bruto verdient, aan de andere zijde de hooggeschoolde derdelander waarvan 70% boven de € 3381 (de IND-norm voor jonge kennismigranten) verdient. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de lage loongroepen en ondervertegenwoordigd in de hoogste loongroep (23% van de mannen verdient meer dan € 3381, tegen 10% van de vrouwen). Arbeidsmigranten met een vast contract verdienen het meest, arbeidsmigranten met een informeel contract blijven voor de volle 100% onder de € 2000 grens, uitzendkrachten voor 73%. Een belangrijk deel van beide laatste groepen blijft (ver) onder het minimumloon. Uit de data is niet na te gaan of dit voortvloeit uit het werken in deeltijd.

Opleidingsachtergrond

Niet alle arbeidsmigranten in hooggeschoold werk zijn in hun herkomstland hoog opgeleid. Dit varieert van 74% van de arbeidsmigranten uit de VS tot 93% van de arbeidsmigranten uit India. Een deel van de hooggeschoold werkende arbeidsmigranten is waarschijnlijk via latere scholing, *training on the job* en/of het opdoen van relevante werkervaring in hun huidige positie terecht gekomen. Omgekeerd gaat zeker zo vaak op dat arbeidsmigranten die eerder in hun herkomstland een hogere opleiding hebben gehad hier een baan hebben op middelbaar of zelfs lager beroepsniveau. We zien dit allereerst bij de arbeidsmigranten uit de rest van de wereld. Een kwart van deze migranten zit in Nederland in een baan op middelbaar of lager beroepsniveau, terwijl ze in hun herkomstland een hogere opleiding hebben gevolgd. Nog opvallender is de scheefgroei bij de categorie laaggeschoold werkenden uit Oost-Europa. In de categorie laaggeschoold

werkenden uit Oost-Europa heeft 54% een middelbare of hogere opleiding, terwijl slechts 19% op dat niveau in Nederland werkt. Van die groep zegt 9% geen opleiding in het herkomstland te hebben gevolgd, terwijl 39% in Nederland ongeschoold werk verricht. Deze scheefgroei zal in een volgend panel nader worden onderzocht.

4. Tevredenheid over verblijf in Nederland

Vooraf waardering voor leefklimaat en economische mogelijkheden

Driekwart van de ondervraagde arbeidsmigranten is (zeer) tevreden over hun verblijf in Nederland. De arbeidsmigranten met hooggeschoold werk zijn vaker tevreden over hun verblijf dan de arbeidsmigranten met laaggeschoold werk. Bij de arbeidsmigranten uit de rest van de wereld is dit verschil het grootste: bij laaggeschoold werk is 66% tevreden en bij hooggeschoold werk 82%. Overigens is de tevredenheids-score bij alle categorieën arbeidsmigranten lager dan bij de Nederlandse bevolking. Uit het onderzoek *Sociale samenhang en welzijn*, dat elk jaar wordt uitgevoerd door het CBS, blijkt namelijk dat circa 85% van de Nederlanders tevreden is met hun leven hier, waarbij dit varieert van circa 81% bij de laaggeschoolden, via circa 84% bij de middelbaar geschoolden tot circa 89% bij de hooggeschoolden.

Vooraf het *leefklimaat* in Nederland wordt positief gewaardeerd door de arbeidsmigranten, al geldt dit in mindere mate voor de arbeidsmigranten uit Oost-Europa en dan met name voor de Oost-Europeanen in laaggeschoold werk (in deze peiling vooral van Poolse afkomst). Het leefklimaat in Nederland speelde bij deze categorie duidelijk minder vaak een rol bij de beslissing om naar Nederland te komen dan bij de andere arbeidsmigranten. Op dit punt is er vooral verschil tussen de laaggeschoold werkende Oost-Europese arbeidsmigranten en de hooggeschoolde arbeidsmigranten uit de VS. Bij de eerstgenoemde groep zijn, zoals reeds eerder genoemd, het grotere aanbod aan banen en de betere arbeidsvoorwaarden de belangrijkste motieven. In de laatstgenoemde categorie is het leefklimaat in Nederland het meest genoemde argument om hier te komen werken.

De *economische mogelijkheden* (salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden, baankansen) worden in het algemeen als positief ervaren. Dit gaat op voor de meeste categorieën arbeidsmigranten. Uitzonderingen vormen de arbeidsmigranten met laaggeschoold werk uit de rest van de wereld en, meer nog, de arbeidsmigranten met hooggeschoold werk uit de VS. Mogelijk dat voor laatstgenoemden in hun herkomstland evenveel kansen op een goede baan en salaris bestaan.

5. Huisvesting en woonomstandigheden

Huisvesting en woonomstandigheden vaker negatief dan positief gewaardeerd

Arbeidsmigranten signaleren ook minder positieve kanten aan hun verblijf in Nederland, waarbij de huisvesting en woonomstandigheden met afstand het meest genoemd worden. Onder al de 1.634 ondervraagde arbeidsmigranten zijn er zelfs meer met een negatief oordeel over hun huisvesting en woonomstandigheden (40%) dan met een positief oordeel (25%). Bijna de helft van de ondervraagde arbeidsmigranten (46%) wil hun huidige woonsituatie graag verruilen voor een andere. Een fors contrast met de Nederlanders. Van alle Nederlanders van 18 jaar of ouder is namelijk in de afgelopen 10 jaar steeds 87-88% tevreden over hun woning (CBS Kenmerken wonen - cbs.nl).

Gemiddeld waarderen de arbeidsmigranten hun huidige woonruimte met een 7 en dat is beduidend lager dan gemiddeld opgaat voor alle Nederlanders. De laaggeschoold werkende arbeidsmigranten waarderen hun huidige woonsituatie minder dan de hooggeschoolde arbeidsmigranten. Het gemiddelde waarderingcijfer varieert van 6,3 bij de laaggeschoold werkende arbeidsmigranten uit Oost-Europa tot 8,2 bij de hooggeschoolde arbeidsmigranten uit de VS. De laaggeschoold werkenden uit Oost-Europa zien in zeer geringe mate (14%) huisvesting als een positief aspect van het in Nederland verblijven, daarentegen benoemt een



groot deel (40%) de huisvesting expliciet als een negatief aspect. Laaggeschoold werkenden uit West-Europa benoemen overigens (met 53%) huisvesting het vaakst als een negatief aspect van hun verblijf in Nederland. Kijken we naar de arbeidsrelatie dan valt op dat slechts 13% van de mensen met een uitzendcontract huisvesting als een positief aspect benoemt van het in Nederland verblijven.

Overigens spelen bij deze verschillen in waardering naast opleiding en contractvorm (en het hebben van een huur- of koopwoning, zie onder) ook enkele andere kenmerken zoals geslacht en – vooral – de leeftijd van de arbeidsmigranten. Van de laaggeschoold werkende arbeidsmigranten uit Oost-Europa is 60% vrouw en 53% jonger dan 35 jaar. Bij de hooggeschoolde arbeidsmigranten uit de VS is 50% vrouw en 23% jonger dan 35 jaar. Onder de laaggeschoolde arbeidsmigranten uit Oost-Europa zitten dus veel meer jongeren dan bij de hooggeschoolde arbeidsmigranten uit de VS. De hoogte van het salaris - en daarmee de bestedingsruimte voor huisvesting - is niet alleen afhankelijk van opleiding, maar ook van leeftijd. De waardering voor de huidige woonruimte blijkt duidelijk samen te hangen met de leeftijd. Van de jonge arbeidsmigranten onder de 25 jaar wil 59% hun huidige woonsituatie graag vervullen voor een andere en dit daalt naar 38% bij de 65-plussers.

Anders wonen

Bij die andere woonsituatie denken arbeidsmigranten vooral aan zelfstandig wonen in een eigen koopwoning. Een meerderheid van 60% van de ondervraagde arbeidsmigranten ziet dit als ideaal, terwijl het voor slechts 29% realiteit is. Zoals op basis van de beschreven uitkomsten te verwachten is, lopen wens en realiteit vooral uit elkaar bij de laaggeschoold werkende arbeidsmigranten en wel het meest bij die uit Oost-Europa. Van hen woont 20% zelfstandig in een eigen koopwoning, terwijl 44% niet zelfstandig woont (zij delen woonruimte met anderen en/of wonen in een hostel, pension, et cetera). Bij de hooggeschoolde arbeidsmigranten komt het eigen woningbezit vaker voor en dat geldt met 46% het meest voor de hooggeschoolde arbeidsmigranten uit de VS. De groep arbeidsmigranten met het hoogste percentage eigen woningbezitters blijft toch nog achter bij het percentage huishoudens in Nederland dat eigenaar is van de door hen bewoonde woning. Dit werd door het CBS in 2016 namelijk op circa 60% geschat (CBS, Statline), waarbij dit overigens varieert van 3 op de 10, tot 7 op de 10 eigenhuisbezitters afhankelijk van inkomen en opleiding. De gemiddeld lagere leeftijd van de ondervraagde arbeidsmigranten kan het verschil in het eigen woningbezit weliswaar gedeeltelijk verklaren, maar zoals reeds eerder aangegeven is de gemiddelde leeftijd van de ondervraagde hooggeschoolde arbeidsmigranten uit de VS met 42,2 jaar vrijwel gelijk aan de gemiddelde leeftijd van de totale beroepsbevolking van Nederland. Niettemin is het eigen woningbezit bij de arbeidsmigranten uit de VS lager dan bij de lager en hoger opgeleide Nederlanders bij elkaar.

6. De arbeidsrelatie en werkomstandigheden

De arbeidsrelatie en de contractvorm

Van de ondervraagde arbeidsmigranten heeft 45% een vaste arbeidsrelatie (een arbeidscontract voor onbepaalde tijd) en 37% een flexibele arbeidsrelatie. Een klein deel is als zzp'er werkzaam (6%), heeft momenteel geen baan (9%) of heeft geen duidelijke informatie verstrekt (2%). Bij de flexibele arbeidsrelaties is meestal sprake van een tijdelijk arbeidscontract (25%) of van een uitzendcontract (11%). Van alle werkzame Nederlanders heeft in 2020 bijna twee derde (64%) een vaste baan, heeft bijna een vijfde (19%) een flexibele arbeidsrelatie en is 13% werkzaam als zzp'er en 4% als ondernemer met personeel (CBS, Statline). Bij de arbeidsmigranten is dus duidelijk minder vaak dan bij de Nederlandse beroepsbevolking sprake van een vast arbeidscontract. Bij de hooggeschoolde arbeidsmigranten varieert het aandeel vaste contracten van 57 tot 66%. Het lagere aandeel vaste contracten bij de arbeidsmigranten komt dus vrijwel geheel voor rekening van de laaggeschoold werkende arbeidsmigranten en dan met name van de laaggeschoolde arbeidsmigranten uit de rest van de wereld. Van hen heeft slechts 21% een vaste baan. In deze categorie komt het vaak voor dat men geen (28%) of een tijdelijke baan heeft (26%), of dat men zzp'er is (15%). Ook de laaggeschoold werkende

arbeidsmigranten uit Oost-Europa hebben minder vaak een vaste baan (33%). Meer dan de helft van hen is werkzaam via een uitzendbureau (28%) of heeft een tijdelijk contract (25%).

Werkzekerheid en werkomstandigheden

Bijna de helft van de ondervraagde zou graag hebben dat hun werkgever meer (perspectief op) werkzekerheid bood. Gezien het lage aantal contracten voor onbepaalde tijd bij de laaggeschoold werkende arbeidsmigranten is het logisch dat met name deze migranten vaak aangeven dat zij graag meer werkzekerheid zouden krijgen. Echter ook de hooggeschoolde arbeidsmigranten uit India geven vaak (62%) aan dat zij meer werkzekerheid op prijs zouden stellen, terwijl 65% van hen een contract voor onbepaalde tijd zegt te hebben.

Ruim twee derde (69%) van de arbeidsmigranten geeft aan tevreden te zijn over hun huidige baan en werkomstandigheden. Dit is wat lager dan het gemiddelde bij de Nederlandse beroepsbevolking. Van de werknemers in Nederland is namelijk 78% tevreden over hun werk en 75% over hun arbeidsomstandigheden (TNO, Nationale enquête arbeidsomstandigheden, 2019). Op de vraag naar hun positieve ervaringen in Nederland noemt minder dan de helft (45%) van de arbeidsmigranten hun werkomstandigheden als een positief punt, en 10% van hen noemt de werkomstandigheden bij de vraag naar hun negatieve ervaringen in Nederland. De hooggeschoolde arbeidsmigranten spreken zich vaker dan de laaggeschoold werkenden in positieve zin uit over hun werkomstandigheden. Het grootste verschil is er op dit punt tussen de laaggeschoold werkende arbeidsmigranten uit Oost-Europa en de hooggeschoolde arbeidsmigranten uit India. Onder de laaggeschoold werkende Oost-Europese arbeidsmigranten zijn er bijna evenveel met negatieve als met positieve ervaringen (respectievelijk 21% en 26%), terwijl de arbeidsmigranten uit India overwegend positieve ervaringen met hun werkomstandigheden hebben en nauwelijks negatieve (respectievelijk 73% en 4%).

Onvrede met de werksituatie kenbaar kunnen maken

Gemiddeld genomen over alle arbeidsmigranten geeft een meerderheid (62%) aan dat zij eventuele onvrede met hun werksituatie goed kenbaar kunnen maken aan hun werkgever. De overige 38% is hier minder zeker van of heeft duidelijke twijfels. Hooggeschoolde arbeidsmigranten zijn duidelijk vaker dan laaggeschoolden van mening dat zij eventuele onvrede kenbaar kunnen maken. Met name laaggeschoold werkende arbeidsmigranten uit Oost-Europa en uit de rest van de wereld zien minder vaak duidelijke mogelijkheden om eventuele onvrede aan de werkgever kenbaar te maken. Bij de laaggeschoold werkende arbeidsmigranten uit de rest van wereld speelt waarschijnlijk mee dat zij lang niet altijd een werkgever hebben, aangezien van hen een vrij groot deel geen baan (28%) heeft of als zzp'er werkzaam is (15%).

7. Thuis geraken in Nederland

Structurele en sociaal-culturele integratie

Onderzoek naar integratie van migranten in de Nederlandse samenleving maakt vaak een onderscheid tussen structurele (indicatoren: participatie aan onderwijs en arbeid) en sociaal-culturele integratie (indicatoren: contacten met Nederlanders in de directe woonomgeving en in de vrije tijd). Wat betreft de structurele integratie is in deze 1^e peiling vooral aandacht besteed aan het werk en de werkomstandigheden van de arbeidsmigranten. Twee derde deel van de arbeidsmigranten is tevreden met hun werk(situatie) en dat is duidelijk minder dan het gemiddelde dat opgaat voor alle Nederlanders. Er zijn meerdere mogelijkheden om de arbeidsmarktpositie van migranten te verbeteren en hun kansen op beter (aansluitend) werk te vergroten. Investeren in opleiding, zowel opleiding gericht op het verwerven of verbeteren van beroepskwalificaties als opleiding gericht op het beter leren beheersen van de Nederlandse taal, en bijscholing bieden goede perspectieven. Vandaar dat we in een volgende peiling hier nader op willen ingaan.

Wat betreft de sociaal-culturele integratie is in deze eerste peiling ingegaan op de mate waarin de arbeidsmigranten contacten hebben in hun directe omgeving en de mate waarin ze zich aangesloten hebben

bij lokale verenigingen. Daarnaast is gevraagd of de arbeidsmigranten zich gewaardeerd en thuis zijn gaan voelen. Integratie kan immers ook worden opgevat in termen van een gevoel van thuishoren of (sociaal) emotionele afstand ten opzichte van de samenleving waarvan men deel is gaan uitmaken.

Arbeidsmigranten hebben minder contact in en met hun directe omgeving dan zij zouden willen

De meeste Nederlanders hebben minimaal 1 keer per week contact met hun burens, al is dit in de afgelopen 10 jaar licht gedaald: van 64% in 2012 naar 56% in 2019. Ook gaat op dat een meerderheid van de Nederlanders actief lid is van een of meer verenigingen, met name sportverenigingen en consumentenorganisaties (CBS, Statline). De meeste Nederlanders hebben dus, al dan niet in verenigingsverband, regelmatig contact met andere bewoners in hun lokale omgeving. Bij de arbeidsmigranten is dit beduidend minder het geval. Van de ondervraagde arbeidsmigranten heeft iets meer dan een kwart vaak (12%) of regelmatig (15%) contact met mensen uit de lokale omgeving of buurt waarin zij wonen. Bij de rest is dit af en toe (53%) of zelfs helemaal niet het geval (20%). Het lidmaatschap van een plaatselijke vereniging of organisatie komt betrekkelijk weinig voor, namelijk bij een kwart van de ondervraagde arbeidsmigranten, en het gaat dan meestal om het lidmaatschap van een sportvereniging. Zoals te verwachten is speelt de tijd dat de arbeidsmigranten in Nederland verblijven hierbij een rol. Het aantal arbeidsmigranten dat geen contacten met andere mensen in de buurt heeft, neemt af van 42% bij de arbeidsmigranten die korter dan 3 maanden hier zijn naar 13% bij de arbeidsmigranten die langer dan 5 jaar in Nederland zijn. En het aantal arbeidsmigranten dat lid is van een lokale vereniging of organisatie neemt toe van 12% bij de nieuwkomers tot 31% bij de arbeidsmigranten die langer dan 5 jaar in Nederland zijn. Naarmate arbeidsmigranten langer in Nederland zijn wordt het leggen en onderhouden van dergelijke contacten gemakkelijker. Van de nieuwkomers blijkt niemand de Nederlandse taal goed machtig te zijn en maar 15% spreekt deze taal een beetje. Bij de arbeidsmigranten die langer dan 5 jaar hier zijn liggen de cijfers met respectievelijk 28 en 52% veel hoger.

Deze uitkomsten wijzen erop dat sociaal-culturele integratie van arbeidsmigranten deels een kwestie van tijd is. De arbeidsmigranten spreken dit ook duidelijk uit. Twee derde van de ondervraagde arbeidsmigranten ervaart het contact met Nederlanders als positief en driekwart zou graag meer contact met autochtone Nederlanders hebben, tegenover 6% die dergelijke contacten liever vermijdt. Een dergelijke positieve houding tegenover (meer) contacten met Nederlanders geldt algemeen, dus voor alle eerder onderscheiden categorieën arbeidsmigranten. De wens tot meer contact wordt weliswaar het meest (95%) uitgesproken door de arbeidsmigranten uit India en het minst door arbeidsmigranten uit Oost-Europa (65%), maar bij arbeidsmigranten uit India is tot nog toe ook het minst sprake van redelijk frequente contacten met Nederlanders (19%) en in de categorie arbeidsmigranten uit Oost-Europa het meest (34%).

8. Thuis voelen in de lokale gemeenschap en in Nederland

Thuis voelen en de positie op de arbeidsmarkt

Van alle ondervraagde arbeidsmigranten voelt bijna de helft (47%) zich thuis in Nederland, 30% voelt zich enigszins thuis en de overige 23% voelt zich duidelijk niet thuis in Nederland. Het aantal arbeidsmigranten dat zich thuis voelt varieert bij de categorieën arbeidsmigranten in laaggeschoold werk wat meer dan bij de categorieën met hooggeschoold werkenden. Bij de arbeidsmigranten in laaggeschoolde banen varieert het namelijk van 40% bij de migranten uit de rest van de wereld tot 64% bij de migranten uit overig Europa. Bij de arbeidsmigranten in hooggeschoolde werk varieert dit van 41% bij de migranten uit India tot 51% bij de migranten uit de VS.

Deze uitkomsten wijzen erop dat de positie op de arbeidsmarkt (laaggeschoold werk versus hooggeschoold werk) en de aard van het arbeidscontract (vaste baan versus flexibele baan) niet de meest bepalende factoren zijn bij het zich wel of niet thuis (gaan) voelen van arbeidsmigranten in Nederland. Dit wordt in de gedetailleerdere analyses bevestigd. Er blijkt geen verschil te zijn tussen arbeidsmigranten die zich wel en niet

thuis voelen in Nederland in de mate waarin zij aangeven hier positieve ervaringen te hebben opgedaan met het gemakkelijk kunnen verwerven van werk, respectievelijk van werk met gunstige arbeidsvoorwaarden. De vorm van de arbeidsrelatie blijkt evenmin doorslaggevend. Van alle ondervraagde arbeidsmigranten heeft 45% een vast contact, dus een contract voor onbepaalde tijd, en dit is bij de arbeidsmigranten die zich hier thuis voelen met 49% niet veel vaker het geval dan bij arbeidsmigranten die zich hier niet thuis voelen (41%).

Wel verband met de manier waarop men de werk- en woonsituatie ervaart en beleeft

Wel is er verband met de manier waarop arbeidsmigranten hun werk en werkomstandigheden beleven. Arbeidsmigranten die zich thuis voelen in Nederland zijn vaker (77%) tevreden over hun werk en werkomstandigheden dan arbeidsmigranten die zich hier niet thuis voelen (53%). Arbeidsmigranten die zich hier thuis voelen zijn tevens vaker (77%) van mening dat zij goed behandeld worden door hun werkgever dan arbeidsmigranten die zich hier niet thuis voelen (55%). Verder blijkt dat de arbeidsmigranten die zich hier niet thuis voelen vaker (34%) van mening zijn dat zij onvrede met of over hun werksituatie niet kenbaar kunnen maken bij hun werkgever dan de arbeidsmigranten die zich hier wel thuis voelen (11%).

Waarom arbeidsmigranten, die zich hier niet thuis voelen, vaker ontevreden zijn met of over hun werksituatie kunnen we met behulp van de gegevens uit deze eerste peiling niet nader preciseren. Wel kan worden gesteld dat het verschil niet zit in de mate van de geboden werkzekerheid. Veel arbeidsmigranten (48%) zouden graag meer werkzekerheid hebben/krijgen, maar dat is bij de arbeidsmigranten die zich hier thuis voelen bijna even vaak (44%) het geval als bij de arbeidsmigranten die zich hier niet thuis voelen (49%). Mogelijk heeft onvrede met de werksituatie vooral of ook te maken met de mate waarin de huidige werkzaamheden aansluiten bij de competenties en eerdere werkervaringen in het herkomstland. Ook de eerdergenoemde onderbenutting kan hier een belangrijke rol in spelen. Het lijkt raadzaam in een volgende peiling niet alleen te inventariseren in welke mate de arbeidsmigranten opleiding en bijscholing kunnen volgen, maar ook na te gaan met welke intentie of argumenten de arbeidsmigranten scholingsactiviteiten ontplooiën of juist daarvan afzien.

Thuis voelen in relatie tot de huisvestingssituatie

Opmerkelijk, tegen de achtergrond van eerder beschreven uitkomsten, is dat er betrekkelijk weinig verschil bestaat in de huidige huisvesting van arbeidsmigranten die zich hier wel en arbeidsmigranten die zich hier niet thuis voelen. Van de arbeidsmigranten die zich hier thuis voelen woont 75% in een zelfstandige woning (34% koopwoning en 41% huurwoning), terwijl dit bij de arbeidsmigranten die zich hier niet thuis voelen 67% is (26% koopwoning en 41% huurwoning). Wél zijn er duidelijke verschillen in de ervaringen die beide groepen arbeidsmigranten inmiddels in Nederland met huisvesting hebben opgedaan én ook in de beleving van hun huidige woonsituatie. De arbeidsmigranten die zich hier thuis voelen melden even vaak positieve (33%) als negatieve (33%) ervaringen met hun huisvesting in Nederland, terwijl de arbeidsmigranten die zich hier niet thuis voelen veel vaker negatieve (49%) dan positieve (16%) ervaringen melden. Ook de tevredenheid over de huidige woonsituatie verschilt nogal. Van de arbeidsmigranten die zich hier thuis voelen waardeert 15% hun huidige woonsituatie met een onvoldoende en zou 38% hun huidige woonruimte graag vervuilen voor een andere. Bij de arbeidsmigranten die zich niet thuis voelen in Nederland waardeert 34% hun huidige woonsituatie met een onvoldoende en zou 56% graag verhuizen. Een niet onbelangrijk detail hierbij is dat van de arbeidsmigranten die zich niet thuis voelen in Nederland 19% zich niet veilig voelt in hun huidige woonsituatie. Bij de arbeidsmigranten die zich wel thuis voelen in Nederland gaat dit op voor 5%. Bij de arbeidsmigranten die zich niet veilig voelen in hun huidige woonsituatie gaat het relatief vaak om migranten die niet in een zelfstandige woning wonen, dus in een hostel, pension, of op een camping, et cetera.

9. Het leefklimaat in Nederland

Ervaringen met mensen, cultuur en leefklimaat in Nederland zijn bepalend

Arbeidsmigranten die zich thuis voelen blijken veel vaker dan de arbeidsmigranten die zich hier niet thuis voelen prettige of positieve ervaringen te hebben met de mensen, de cultuur en het leefklimaat in Nederland. Arbeidsmigranten die zich hier niet thuis voelen melden hier juist vaker negatieve ervaringen. Zo melden de arbeidsmigranten die zich hier thuis voelen veel vaker positieve (43%) dan negatieve (9%) ervaringen met Nederlanders. Bij de arbeidsmigranten die zich hier niet thuis voelen is dit juist omgekeerd. Van hen meldt 5% positieve en 32% negatieve ervaringen met Nederlanders. Dit betekent overigens niet dat zij niet graag méér contacten met de Nederlanders zouden willen hebben.

Eerder is aangegeven dat 74% van alle arbeidsmigranten graag meer contact met Nederlanders wil. Van belang is hierbij aan te tekenen dat dit bij de arbeidsmigranten die zich thuis voelen in Nederland - met 79% - niet erg veel hoger ligt dan bij de arbeidsmigranten die zich hier niet thuis voelen. Ook van die laatste groep wil namelijk een duidelijke meerderheid van 65% graag meer contact met Nederlanders. Veel arbeidsmigranten signaleren overigens dat Nederlanders dit niet gemakkelijk maken. Tegenover 30% die vindt dat Nederlanders voldoende open staan voor arbeidsmigranten staat 36% die vindt dat dit niet het geval is, waarbij dit laatste duidelijk vaker het geval is bij arbeidsmigranten die zich hier niet thuis voelen (59%) dan bij arbeidsmigranten die zich wel thuis voelen in Nederland (24%). Laatstgenoemde arbeidsmigranten voelen zich voorts vaker betrokken bij hun woonomgeving, hebben meer contacten met andere buurtbewoners en zijn vaker lid van lokale verenigingen. Dat de arbeidsmigranten die zich hier thuis voelen vaker de Nederlandse taal, in meer of mindere mate, spreken kan zowel gevolg als oorzaak zijn van een frequenter contact met Nederlanders.

Het gaat om het gevoel van serieus genomen én op juiste waarde geschat worden

Overzien we deze uitkomsten dan lijkt het erop dat het zich wel of niet thuis gaan voelen van arbeidsmigranten in Nederland voor een belangrijk deel afhankelijk is van de mate waarin zij zich serieus genomen voelen én op juiste waarde geschat voelen. De samenhang tussen zich hier thuis voelen en gewaardeerd worden door de Nederlandse burgers blijkt een van de sterkste samenhangen in dit onderzoek te zijn. Arbeidsmigranten die zich thuis voelen in Nederland voelen zich veel vaker (55%) gewaardeerd door de Nederlandse burger dan de arbeidsmigranten die zich hier niet thuis voelen (7%). Vrijwel alle arbeidsmigranten zijn vooral of ook naar Nederland gekomen om te werken. Het ligt daarom voor de hand dat hun werkgever een belangrijke rol speelt bij het zich wel of niet gewaardeerd en op waarde geschat voelen. Van de arbeidsmigranten die zich gewaardeerd voelen door de Nederlanders vindt 84% dat zij goed behandeld worden door hun werkgever, van de arbeidsmigranten die zich niet gewaardeerd voelen door de Nederlanders zegt slechts 55% goed behandeld te worden door hun werkgever. Overigens gaat het niet alleen om de werkgever. Van de arbeidsmigranten die zich gewaardeerd voelen vindt namelijk 54% dat de Nederlandse burgers voldoende openstaan voor arbeidsmigranten. Bij de arbeidsmigranten die zich niet gewaardeerd voelen door de Nederlanders ligt dit cijfer met 9% beduidend lager.

10. Blijven of terugkeren

Het toekomstperspectief

Van de ondervraagde arbeidsmigranten wil ruim de helft (56%) in Nederland blijven en wil 20% terug naar hun herkomstland (van de rest wil 9% naar een ander land en 15% weet nog niet waar hun toekomst ligt). Voor elk van de 8 eerder onderscheiden categorieën geldt dat minimaal de helft van de arbeidsmigranten in Nederland wil blijven. Het aantal dat wil blijven is het laagste bij de ondervraagde Oost-Europeanen. In beide categorieën Oost-Europeanen, dus zowel in de categorie met laaggeschoold werk als in de categorie met hooggeschoold werk, gaat op dat 51% in Nederland wil blijven. De grootste groep die volgens CBS-cijfers vertrekt heeft de

Poolse nationaliteit, gevolgd door Duitse en Roemeense migranten. In de categorie derdelanders met laaggeschoold werk is het aantal dat in Nederland wil blijven met 67% het hoogste.

De meest genoemde overwegingen om in Nederland te blijven zijn de baankansen, het salaris, zich thuis voelen in Nederland, de woonomstandigheden, en dat men hier vrienden of familie heeft. Deze top-5 geldt voor alle categorieën arbeidsmigranten met laaggeschoold werk, waarbij wel opgaat dat de rangorde binnen deze top-5 niet steeds hetzelfde is. Binnen de categorieën met hooggeschoold werk worden deze overwegingen eveneens genoemd. In deze groepen wordt echter nog een ander argument om te blijven vaak genoemd, namelijk de wensen van partner en/of kinderen.

Bij de argumenten en overwegingen om terug te keren naar het herkomstland springt een argument er duidelijk uit. Het met afstand meest genoemde argument is dat men terug wil vanwege familie en vrienden in het herkomstland. Dit gaat op in alle onderscheiden categorieën arbeidsmigranten, behalve voor de Oost-Europeanen in laaggeschoold werk. Voor deze arbeidsmigranten vormen stijgende lonen in eigen land het meest genoemde argument om terug te keren. De ondervraagde arbeidsmigranten zijn vooral naar Nederland gekomen omdat ze hier een hoger salaris kunnen verdienen dan in het land van herkomst. Daarmee geven zij een duidelijk signaal af dat de wervingskracht van een hoger salaris in Nederland relatief is. Zonder adequate maatregelen zal het waarschijnlijk niet lukken het aantal arbeidsmigranten voor laaggeschoolde banen op peil te houden.

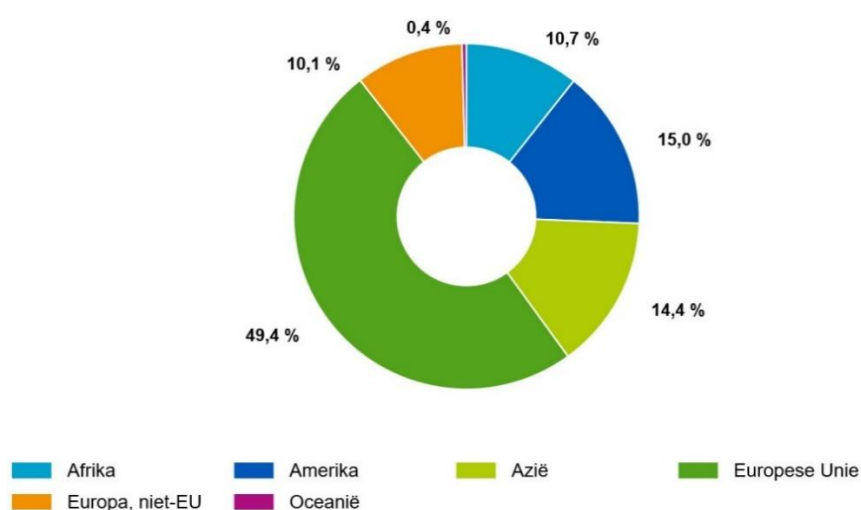
Ook arbeidsmigranten die in Nederland werkzaam zijn in hooggeschoolde banen geven signalen af dat niet in alle gevallen op een goede manier met hun talenten wordt omgegaan. Zoals gezegd overweegt 9% van de ondervraagde arbeidsmigranten niet naar hun herkomstland te vertrekken, maar naar een ander land. Het gaat hierbij vaker om arbeidsmigranten in hooggeschoolde werk dan om arbeidsmigranten in laaggeschoolde banen. Met name kenniswerkers uit Oost-Europa (19%) en overig Europa (17%) geven vrij vaak aan dat zij Nederland voor een ander land willen verruilen. Dit lijkt erop te duiden dat Nederland moeite heeft met het vasthouden van (hoog)gekwalificeerd personeel. CBS-cijfers tonen aan dat het merendeel van de eerste generatie migranten dat in 2019 uit Nederland vertrok een EU-achtergrond had.

Bijlage: De opbouw van het panel en kanttekeningen bij de interpretatie

Idealiter zou een peiling onder arbeidsmigranten representatief moeten zijn voor alle in Nederland aanwezige arbeidsmigranten. Daarvoor dient het deelnemersveld een afspiegeling te vormen van de totale populatie arbeidsmigranten en de onderzochte groep groot genoeg te zijn. Mede door het vaak tijdelijke verblijf in Nederland van arbeidsmigranten is dit geen eenvoudige opgave en deze beoogde situatie is bij de eerste peiling onder het panel zeker niet gerealiseerd. Er zitten op dit moment weliswaar arbeidsmigranten uit ongeveer 100 landen in het panel, maar daaronder zitten deels voor het panel niet of minder relevante landen, en sommige, wel relevante landen zijn getalsmatig niet in de goede verhouding vertegenwoordigd. Zo zijn bijvoorbeeld de arbeidsmigranten uit West-Europa ongelijk verdeeld, met een ondervertegenwoordiging van arbeidsmigranten afkomstig uit de buurlanden Duitsland en België. Ook de respons van Centraal en Oost-Europese arbeidsmigranten kent een scheefgroei met een oververtegenwoordiging van Poolse werknemers.

Tegelijk gaat op dat een grote en gevarieerde groep van in totaal 1.634 arbeidsmigranten meegedaan heeft aan deze eerste peiling. De variatie naar herkomstland is al genoemd, maar zeker zo belangrijk is dat er ook de nodige variatie is naar positie op de arbeidsmarkt en sector waarin men werkzaam is. Het gaat zowel om arbeidsmigranten in laaggeschoold productiewerk aan de onderkant van de arbeidsmarkt waarvoor niet of nauwelijks werknemers zijn te krijgen als om arbeidsmigranten in hoogwaardige en goed betaalde banen aan de bovenkant van de arbeidsmarkt (kwaliteits- of kennisbanen). De man-vrouw verdeling is ongeveer fiftyfifty en daardoor evenwichtig. Uit andere onderzoeken weten we dat het merendeel der arbeidsmigranten in de leeftijdscategorieën tussen de 25 en 50 jaar is onder te brengen en daardoor zorgt voor een verjonging van de beroepsbevolking; dat geldt bij dit panel evenzeer. Van de deelnemende arbeidsmigranten valt 81% binnen die leeftijdsgrens en de gemiddelde leeftijd ligt met 37.2 jaar beduidend lager dan de gemiddelde leeftijd van de Nederlandse beroepsbevolking (volgens CBS-cijfers iets boven de 42 jaar). Dit cijfer zou nog lager uitvallen indien we de aanwezige, hooggeschoold werkende EU en VS-burgers, die qua leeftijd ongeveer eenzelfde gemiddelde leeftijd hebben als de Nederlandse beroepsbevolking, niet zouden meerekenen. De verdeling tussen de EU en niet-EU herkomst is 60% tegen 40%. Het EU-aandeel lijkt daarmee, vergeleken met CBS-cijfers voor het jaar 2017 aan de hoge kant (CBS 2019).

Banen van buitenlandse werknemers naar herkomst, 2017



© Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten

Dit document is tot stand gekomen door Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten

www.hetkenniscentrumarbeidsmigranten.nl | info@hetkenniscentrumarbeidsmigranten.nl