

## Arbeidsmigratie, gender en gezin

### AANLEIDING

Arbeidsmigratie is opnieuw zeer actueel. Er is brede overeenstemming over dat de Nederlandse arbeidsmarkt arbeidsmigranten nodig heeft, met name hoogopgeleide migranten en migranten voor tijdelijke tekorten op de arbeidsmarkt. Een speciale regeling voor kennismigranten is ingevoerd om hieraan tegemoet te komen. De SER adviseert om voor arbeidsmigratie over te stappen van 'nee tenzij' naar 'ja mits'. Ook in de toekomstvisie van het kabinet speelt arbeidsmigratie een belangrijke rol. Eind 2007 of begin 2008 komt het kabinet met een nadere uitwerking van de kabinetsnotitie 'Naar een modern migratiebeleid' van het vorige kabinet (mei 2006).

Twee aspecten van arbeidsmigratie krijgen opmerkelijk weinig aandacht:

- De meeste (potentiële) arbeidsmigranten hebben ofwel een gezin in het land van herkomst, ofwel zijn in de leeftijd dat het te verwachten is dat zij in de nabije toekomst een gezin willen stichten.
- Er zijn verschillen tussen de maatschappelijke positie van mannelijke en vrouwelijke arbeidsmigranten – zowel in het land van herkomst als in Nederland.

Ten tijde van de 'gastarbeid' in de jaren '60 van de vorige eeuw is hierover ook niet voldoende nagedacht. Nederland werd min of meer overvallen door het feit dat de 'gastarbeiders' niet teruggingen naar het land van herkomst om zich weer bij hun gezin te voegen of om een gezin te stichten, maar dat die gezinshereniging en gezinsvorming in Nederland plaatsvond. Dat dit om beleid vroeg hebben we te laat beseft. De integratie van de echtgenotes (de primaire migranten waren overwegend mannen) is daardoor lang blijven liggen. De echtgenotes en de kinderen kwamen vaak ook pas na jaren naar Nederland, waardoor de kinderen laat instroomden in het Nederlandse onderwijs. Lang is gedacht, door zowel de arbeidsmigranten zelf als door beleidsmakers, dat de 'gastarbeiders' wel terug zouden gaan. Als het gezin meer in beeld was geweest, dan hadden we eerder kunnen beseffen dat in Nederland geboren en/of opgegroeide kinderen vaak niet 'terug' wilden - en dat dit ook voor hun ouders een drempel was voor terugkeer.

Terecht wordt in de notitie 'Naar een modern migratiebeleid' (2006) gesteld dat de huidige migratie voor een deel anders is dan die uit de jaren zestig. Hoogopgeleide kennismigranten 'zijn vanuit integratieperspectief een geheel andere categorie dan de arbeidsmigranten en hun gezinsleden uit de jaren zestig', aldus de notitie. Daar komt bij dat het ook gaat om andere landen van herkomst, bijvoorbeeld uit de nieuwe EU-landen.

Dat betekent dat er bij deze nieuwe migratie een nieuwe visie hoort op de effecten van gezin en van genderverschillen. E-Quality wil met dit advies om te beginnen het denken over die visie aanmoedigen, en stimuleren dat meer onderzoek wordt gedaan.

Beleid dat rekening houdt met gezin en gender heeft een aantal voordelen:

- Nederland kan betere resultaten bereiken in de 'battle for brains' als wij de wensen en belangen van de gezinnen van potentiële arbeidsmigranten meenemen in het beleid.
- De integratie van echtgenotes (m/v) en kinderen van arbeidsmigranten kan snel starten zodat ook zij een bijdrage kunnen leveren aan de Nederlandse maatschappij.
- Het arbeidsmigratiebeleid kan bijdragen aan het emancipatiebeleid van het kabinet (gender mainstreaming) en de beoogde gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

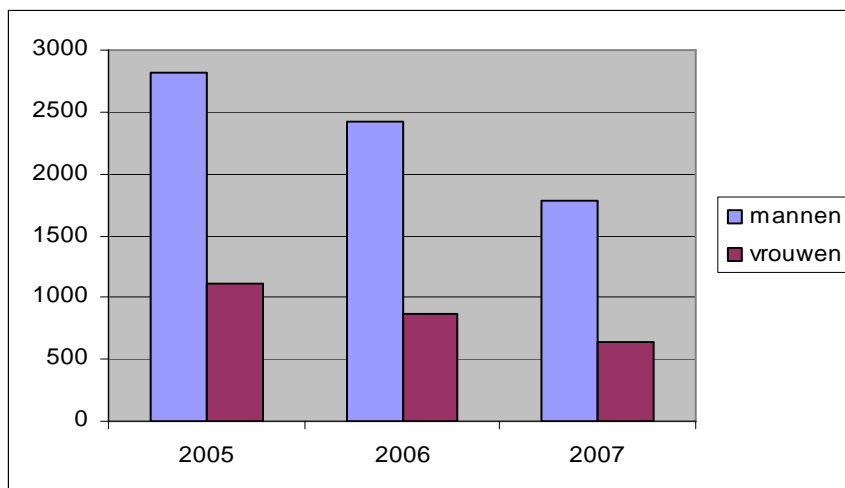
- Het arbeidsmigratiebeleid kan bijdragen aan het vergemakkelijken van de combinatie van arbeid en zorg, en zo de arbeidsparticipatie van de Nederlandse bevolking (met name vrouwen) verhogen.
- Het welzijn van de gezinnen van arbeidsmigranten kan worden vergroot, passend in het gezins- en jeugdbeleid van het kabinet.

#### FEITEN EN CIJFERS

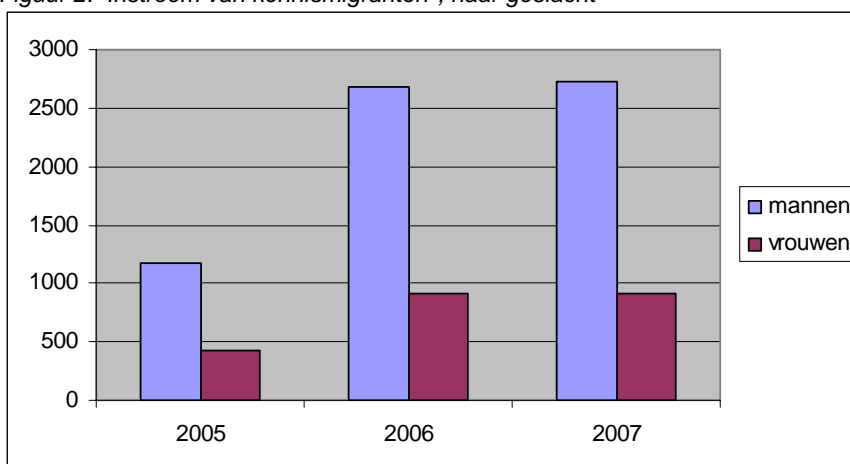
##### AANDEEL VROUWEN BINNEN ARBEIDSMIGRANTEN EN KENNISMIGRANTEN

Tot voor kort was informatie over het aandeel vrouwelijke arbeids- en kennismigranten in Nederland niet voor handen. Met dank aan de IND kunnen we nu inzicht bieden in deze aantallen. Uit de volgende twee grafieken blijkt dat het aantal vrouwelijke arbeids- en kennismigranten aanzienlijk lager ligt dan het aantal mannelijke migranten.

Figuur 1: Instroom van arbeidsmigranten\*, naar geslacht



Figuur 2: Instroom van kennismigranten\*, naar geslacht



Bron: IND

\* Voor zowel figuur 1 als 2 geldt dat het gaat om het aantal inwilligingen van eerste aanvragen voor Verblijfsvergunning Regulier (VVR), voor 2007 t/m de maand september

Arbeidsmigratie,  
gender en gezin

10 oktober 2007

Wanneer we naar verschillende nationaliteit kijken, valt op dat onder arbeidsmigranten uit Thailand betrekkelijk veel vrouwen voorkomen (60 tot 70%) en in 2007 vormden onder Russische immigranten de vrouwen een kleine meerderheid. Bij de andere nationaliteiten is het percentage vrouwen echter duidelijk minder dan de helft. Hierbij vallen vooral Japanse en Indiase vrouwen op, zij vormen slechts 15 respectievelijk 17% van de arbeidsmigranten met deze nationaliteit die sinds begin 2005 naar Nederland zijn gekomen. Hierbij rijst de vraag waar deze verschillen door veroorzaakt worden.

*Figuur 3: Instroom van arbeidsmigranten\*, naar geslacht en nationaliteit*

Nationaliteit	2005		2006		2007	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Amerikaanse	390	144	299	138	292	98
Braziliaanse	58	32	49	15		
Chinese	241	125	318	105	390	98
Indiase	249	33	206	61	90	14
Indonesische	101	88	106	82	126	81
Japanse	347	59	309	46	196	42
Roemeense	124	63	206	40		
Russische	64	39			23	25
Thaise	37	56	20	46		
Turkse	125	28	71	24	43	16
Overig	1080	440	840	314	628	273
<b>Eindtotaal</b>	<b>2816</b>	<b>1107</b>	<b>2424</b>	<b>871</b>	<b>1788</b>	<b>647</b>

Bron: IND

\* Het betreft hier de inwillingen van eerste aanvragen voor Verblijfs Vergunningen Regulier (VVR)

Opmerking m.b.t. lege cellen: de IND verstrekt geen informatie over groepen die kleiner zijn dan 10 personen. Deze informatie is wel verwerkt in de eindtotalen.

Onder kennismigranten vormden in de laatste tweeënhalve jaar bij de meeste nationaliteiten de vrouwen 30 tot 39% van de gehele groep. Ook hier vallen Japan en India op, met 9 respectievelijk 11% vrouwelijke migranten. Een mogelijke verklaring voor de verschillen tussen mannen en vrouwen ligt in de sectoren waarin deze mensen werkzaam zijn. Veel personen met een Indische nationaliteit komen naar Nederland om in de ICT te werken. Helaas bestaat er geen zicht op de arbeidsparticipatie van Indiase vrouwen in die sector: cijfers over de situatie in India ontbreken en ook in Nederland zijn de registraties hier niet op berekend. Bij de tewerkstellingsvergunningen wordt namelijk niet geregistreerd op geslacht.

Arbeidsmigratie,  
gender en gezin

10 oktober 2007

Figuur 4: Instroom van kennismigranten\*, naar geslacht en nationaliteit

Nationaliteit	2005		2006		2007	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Amerikaanse	194	92	361	167	374	153
Australische	60	16	93	38	60	36
Braziliaanse	28	14	46	20	48	31
Canadese	32	20	80	31	70	30
Chinese	37	32	92	50	108	55
Indiase	250	29	834	100	930	127
Japanse	80	8	172	17	172	18
Poolse	41	13	62	49	32	26
Russische	30	20	72	37	59	47
Turkse	59	19	105	55	110	57
Overig	368	169	758	353	764	337
<b>Eindtotaal</b>	<b>1179</b>	<b>432</b>	<b>2675</b>	<b>917</b>	<b>2727</b>	<b>917</b>

Bron: IND

\* Het betreft hier de inwilligingen van eerste aanvragen voor Verblijfs Vergunningen Regulier (VVR)

Figuur 5: Kennismigranten naar sector en geslacht

	2005		2006	
	Totaal	% vrouwen	Totaal	% vrouwen
IT en overige zakelijke diensten	467	20%	1441	19%
Industrie	284	26%	313	21%
Wetenschappelijk onderwijs	186	32%	389	32%
Financiële diensten	136	39%	396	41%
Delfstoffen	93	23%	327	25%
Handel	91	22%	181	26%
Toerisme en overige diensten	21	48%	104	29%
Vervoer en telecom	40	15%	84	21%
Onderwijs	37	43%	63	49%
Gezondheidszorg en welzijnszorg	26	35%	53	34%
Bouw en bouwinstallatie	14	14%	16	6%
Openbaar nut	12	50%	15	40%
Landbouw en visserij	5	40%	15	20%
Horeca en catering	2		9	
Openbaar bestuur	4	25%	5	60%
Onbekend	195	31%	181	25%
<b>Totaal</b>	<b>1613</b>	<b>27%</b>	<b>3592</b>	<b>26%</b>

Bron: IND, Small scale study III, Hoog opgeleide migranten uit derde landen

Arbeidsmigratie,  
gender en gezin

10 oktober 2007

## OOST-EUROPA

De Oost-Europese lidstaten vormen een groeiende bron van arbeidsmigranten. Doordat deze groep vrij verkeer heeft (Bulgaren en Roemenen met ingang van januari 2008), is er steeds minder zicht op het aantal arbeidsmigranten uit deze landen. Het aantal werkende migranten uit Oost-Europa bedroeg in september 2004 14.000, waaronder relatief veel vrouwen.

Figuur 6: Werkende migranten geboren in de nieuwe Oost-Europese lidstaten, september 2004

	Man	Vrouw	Totaal
<b>Totaal</b>	4000	10000	14000
<b>Waarvan geboren in Polen</b>	3000	7000	10000
<b>Percentage uitzendkrachten</b>	18%	12%	14%

Bron: CBS

Als we specifiek naar Polen kijken, blijkt dat het aantal immigranten en het aantal arbeidskrachten sterk gestegen is. Het aantal tewerkstellingsvergunningen dat verstrekt werd aan personen met de Poolse nationaliteit, steeg van 9.512 in 2004 tot 26.079 in 2006.

In 2004 werkte 19% van de Oost-Europese vrouwen in de gezondheids- en welzijnszorg. Relatief veel migranten waren als uitzendkracht werkzaam; Oost-Europese vrouwen ruim twee keer zo vaak en de mannen ruim drie keer zo vaak als alle werknemers in Nederland. De handel, zakelijke dienstverlening en gezondheids- en welzijnszorg waren de sectoren waar de meeste Oost-Europeanen werkten.

Binnen de Poolse immigranten is het aantal gehuwde personen aanzienlijk gestegen. Een deel van deze personen is gehuwd met een inwoner van Nederland en komt hier niet in eerste instantie als arbeidsmigrant. Een deel van de groep heeft echter een gezin in Polen, dat al dan niet meemigreert.

Figuur 7: Immigranten uit Polen, naar burgerlijke staat op moment van migratie en geslacht

	mannen			vrouwen		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
<b>Totaal</b>	2216	3492	4635	2946	3254	3729
<b>Ongehuwd</b>	2010	2824	3496	2458	2460	2628
<b>Gehuwd</b>	185	638	1116	354	713	1022
<b>Percentage gehuwd</b>	8%	18%	24%	12%	22%	27%

Bron: CBS Statline

## GEZINNEN/MEEMIGRATIE

Momenteel zijn helaas geen cijfers beschikbaar over het aantal personen dat als gezinslid van arbeidsmigranten of kennismigranten naar Nederland komt (hetzij tegelijk met de arbeidsmigrant, hetzij naderhand).

Arbeidsmigratie,  
gender en gezin

10 oktober 2007

## AANDACHTSPUNTEN

In het navolgende geven wij enkele voorbeelden aan van onderwerpen waar genderverschillen en/of gezinsaspecten aandacht behoeven in het beleid.

### GENDERVERSCHILLEN

De in genoemde cijfers laten grote verschillen zien tussen mannelijke en vrouwelijke kennismigranten en overige arbeidsmigranten. Die verschillen kunnen ongewenst zijn als het betekent dat Nederland hierdoor goede kandidaten misloopt. Ook vanuit een oogpunt van gelijke behandeling kan het ongewenst zijn als het Nederlandse beleid (van overheid of bedrijfsleven) relatief meer vrouwen uitsluit.

Wat de oorzaak van de verschillen is, is onbekend. Het kan liggen aan verschillen in beroep of opleiding in de landen van herkomst: misschien zijn er daadwerkelijk minder geschikte vrouwelijke kandidaten te vinden. Dit zal echter sterk verschillen per land en per beroep, terwijl de verschillen zich bij vrijwel alle herkomstlanden en sectoren voordoen. Dat doet vermoeden dat er andere oorzaken meespelen. Is de werving van Nederlandse werkgevers (onbedoeld) meer op mannelijke kandidaten gericht? Willen vrouwen minder vaak dan mannen naar Nederland komen, en waarom dan? Speelt het toelatingsbeleid daarbij een rol (zie bijvoorbeeld hieronder bij Gezin en de 'battle for brains')?

De cijfermatige verschillen zijn zodanig dat het de moeite waard is om over de oorzaken na te denken en hiernaar onderzoek te doen.

### GEZIN EN DE 'BATTLE FOR BRAINS'

Voor bepaalde categorieën arbeidsmigranten is internationaal sprake van een *battle for brains*; landen beconcurreren elkaar om deze migranten te krijgen. Hierbij spelen veel zaken een rol, zoals salaris, klimaat, cultuur, taal en toelatingsbeleid. Ook de mogelijkheden voor het gezin van de arbeidsmigrant spelen natuurlijk een belangrijke rol bij de afwegingen van de potentiële migrant.

Het zou interessant zijn om te weten hoeveel arbeidsmigranten zich op dit moment laten vergezellen of volgen door hun gezin. Deze cijfers zijn echter niet beschikbaar.

Onder het huidige toelatingsbeleid is gezinsvorming en gezinshereniging mogelijk als beide partners minstens 21 jaar oud zijn, en de in Nederland wonende partner duurzaam minstens 120% van het wettelijk minimumloon verdient.

Voor de migrant en zijn/haar gezin zal een van de belangrijkste afwegingen zijn: hoe lang blijft de arbeidsmigrant in Nederland? Is het de moeite waard voor de partner om zijn/haar baan op te geven en mee te reizen? Wat zal het effect zijn op de (al dan niet schoolgaande) kinderen? Voor arbeidsmigratie worden in principe altijd tijdelijke vergunningen afgegeven. Voor kennismigranten geldt de langste maximale duur van de vergunning, namelijk vijf jaar.

Verlenging is op dit moment meestal wel mogelijk, en op den duur kan dat ook leiden tot permanent verblijf. Op het moment dat de stap tot arbeidsmigratie gezet moet worden, is er echter voor de meeste potentiële migranten geen zekerheid dat men langer dan een jaar zal kunnen blijven. Dat biedt weinig basis voor het eventueel meenemen van het gezin.

Dit kan ertoe leiden dat de arbeidsmigrant van migratie naar Nederland afziet. Het kan er ook toe leiden dat de arbeidsmigrant (voorlopig) zonder haar/zijn gezin naar Nederland komt. Dit is niet gunstig voor de integratie: de arbeidsmigrant zelf zal minder integreren zonder gezin (het verblijf wordt dan immers als tijdelijk beleefd), en de gezinsleden die eventueel na enkele jaren alsnog komen hebben een achterstand. Dat geldt vooral voor kinderen die pas op latere leeftijd in het Nederlandse onderwijs instromen.

In de koers die het kabinet kiest voor toekomstig beleid geldt dat arbeidsmigranten voor reguliere of hoogwaardige arbeid hun gezin kunnen laten overkomen op dezelfde voorwaarden waaronder

Arbeidsmigratie,  
gender en gezin

10 oktober 2007

zijzelf in Nederland verblijven, en voor dezelfde duur. Om aantrekkelijk te zijn voor toptalent, moet Nederland volgens het kabinet in zijn reactie op het SER-advies ook zorgen dat gezinsleden van hooggekwalificeerde migranten zich vrij kunnen bewegen op de arbeidsmarkt.

Er wordt voor bepaalde vormen van arbeidsmigratie een nieuwe strikt tijdelijke vergunning voor arbeidsmigratie geïntroduceerd, die maximaal een jaar geldt en niet verlengbaar is. Aan deze vergunning is geen recht op gezinsvorming of –hereniging gekoppeld. Deze vergunning is bedoeld voor bijvoorbeeld seizoenswerk, of voor het rotatiesysteem dat de Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken voorstaat (dit houdt in dat een tijdelijk verblijf voor arbeidsmigratie gevolgd moet worden door bijvoorbeeld een jaar elders voordat men opnieuw een vergunning kan aanvragen voor verblijf in Nederland) (ACVZ 2004). Onder andere arbeidsmigranten uit ontwikkelingslanden zouden altijd onder deze tijdelijke vergunning moeten vallen, om *braindrain* te voorkomen. Er wordt door een dergelijk beleid een zware wissel getrokken op het gezinsleven van de arbeidsmigrant – of er wordt vanuit gegaan dat de arbeidsmigrant jong is en nog geen gezin heeft. In dat laatste geval moet men aannemen dat een deel van deze migranten wellicht in Nederland een partner zal vinden en zich op die grondslag hier zal vestigen.

#### INKOMENSGRENS KENNISMIGRANTEN

Voor de soepeler toelating als kennismigrant geldt een salariscriterium: vanaf een brutojaarinkomen van anderhalf maal het modale inkomen geldt men als kennismigrant (de grens ligt op dit moment op €46.541). Voor postdoctorale en universitaire docenten onder de 30 jaar en promovendi is de grens lager vastgesteld (thans op €34.130).

Gezien de nog altijd bestaande salarisverschillen tussen mannen en vrouwen (en tussen ‘mannen’- en ‘vrouwen’-sectoren) heeft dit criterium het risico in zich dat het verschillend uitwerkt en dat wellicht vrouwen meer moeite hebben aan het criterium te voldoen dan mannen met hetzelfde kennis- en/of functieniveau. Dat is uiteraard niet de bedoeling.

De Visitatiecommissie Emancipatie heeft hierop gewezen in haar eindrapportage over het Ministerie van Economische zaken: ‘Op het gebied van kennismigranten is evenmin nagedacht over de mogelijke consequenties van het gevoerde beleid voor vrouwen en mannen. De regeling biedt juist ook kansen voor vrouwen in de ICT-sector, maar deze mogelijkheden worden niet onderkend en daardoor niet voldoende benut. Het departement geeft aan dat de hoogte van het salaris het enige criterium is dat geldt, en dat er daardoor geen verschil is voor mannen en vrouwen. De commissie wil erop wijzen dat er forse verschillen zijn in hoogte van de inkomens van vrouwen en mannen en dat het beleid dus voor vrouwen en mannen zeer verschillend zal uitwerken. Het zou dan ook op zijn minst verstandig zijn om na te gaan hoe het in de praktijk uitpakt. Het departement geeft aan dat de primaire rol op dit gebied ligt bij Justitie en SZW, maar ook van EZ mag worden verwacht, dat zij vanuit een diversiteitsinsteek aangeeft welke kansen en beperkingen verschillende categorieën kennismigranten hebben. Dit punt dient expliciet meegenomen te worden in de uitwerking van de nota ‘Naar een modern migratiebeleid’ (VCE 2007).

#### DOMESTIC WORKERS

Wereldwijd komt veel arbeidsmigratie voor van ‘domestic workers’. In de praktijk zijn dit vrijwel altijd vrouwelijke migranten, die werkzaam zijn in de particuliere huishouding, als schoonmaakster, huishoudster, kinderoppas, of verzorgster van hulpbehoevenden of ouderen. Veelal wonen deze arbeidsmigranten in bij de werkgever.

De *domestic worker* is uiteraard niet voor huishoudens met een laag inkomen bereikbaar. Er zijn echter zeker huishoudens waarvoor een *domestic worker* een oplossing is om betaalde arbeid te combineren met de zorg voor kinderen, ouderen, of gehandicapten.

Onder het Nederlandse toelatingsbeleid valt deze migratie onder de normale regelingen van de Wet Arbeid Vreemdelingen: het CWI toetst of er prioriteit genietend aanbod aanwezig is in de EU. In praktijk leidt dit er toe dat er vrijwel geen tewerkstellingsvergunningen voor deze arbeid worden verleend. Dit terwijl particulieren die dergelijke hulp zoeken weldegelijk een tekort op de arbeidsmarkt ervaren.

Arbeidsmigratie,  
gender en gezin

10 oktober 2007

Gezinnen die toch een *live-in* hulp willen maken soms gebruik van de au pair-regeling. Nadeel daarvan is dat de au pair slechts een jaar naar Nederland mag komen. Zij/hij mag bovendien niet gehuwd zijn en geen kinderen hebben, en mag maximaal 30 uur per week werken.

Bekend is dat veel vrouwen zonder verblijfsvergunning als *domestic worker* in Nederland werken, maar hoeveel het er zijn weet niemand. *Domestic workers* zonder verblijfsvergunning zijn kwetsbaar voor misbruik; als zij inwonend zijn des te meer omdat zij vaak in een geïsoleerde positie verkeren.

Zowel vanuit een oogpunt van voorkómen van misbruik, als vanuit de behoefte van Nederlandse gezinnen en ouderen valt daarom te overwegen een speciale regeling voor *domestic workers* in het leven te roepen, zoals bijvoorbeeld ook in Canada bestaat (zie kader). Dit zou wellicht kunnen in de vorm van een uitzondering op de WAV, zoals deze ook voor andere sectoren bestaat indien er een duidelijk tekort op de arbeidsmarkt is.

Dit punt zou kunnen worden meegenomen bij het kabinetsbeleid over het stimuleren van een markt voor persoonlijke dienstverlening, dat is aangekondigd in het Coalitieakkoord en waarover ook op de Participatietop is gesproken.

#### Een voorbeeld uit Canada

In Canada bestaat een speciale regeling voor de toelating van inwonende thuiszorgers (*live-in-caregivers*). Deze regeling biedt de mogelijkheid aan migranten met minimaal een diploma van de middelbare school en relevante training of werkervaring om in Canada te werken als kinderverzorger, ouderenzorger of als verzorger van een gehandicapte, waarbij de immigrant bij de werkgever gaat inwonen. De inwonende thuiszorger komt in aanmerking voor een permanente verblijfsstatus als hij of zij in een tijdvak van drie jaar na aankomst, twee jaar aaneensluitend als inwonende thuiszorger heeft gewerkt. Zowel permanente als tijdelijke migranten kunnen onder voorwaarden hun gezinsleden laten overkomen. Tijdelijke migranten kunnen hun werkvergunning verlengen, en zij kunnen –indien zij aan de voorwaarden voldoen- ook overstappen naar de permanente status van geschoolde werknemer.

In 2004 kwamen 4.292 thuiszorgers naar Canada (Essafi e.a. 2006, deel II).

De SER constateert in zijn advies over arbeidsmigratie: 'In het licht van de mogelijke knelpunten in de formele zorg is het verder niet ondenkbaar dat mensen in toenemende mate zelf hun verzorging gaan organiseren en daarbij in toenemende mate gebruik willen maken van (al dan niet legale) goedkopere buitenlandse arbeidskrachten voor de persoonlijke dienstverlening, waarbij eventuele taal- en cultuurverschillen door de directere relatie eerder te overwinnen zijn.'

De SER stelt dat in praktijk niet altijd helder is of au pairs wel echt primair voor sociaal-culturele oriëntatie in Nederland zijn. De raad is van mening dat wanneer het accent van de activiteiten ligt op de persoonlijke dienstverlening, de normale procedure zou moeten worden gevolgd (aanvragen van een tewerkstellingsvergunning en toets op prioriteit genietend aanbod).

Het is echter de vraag of dit werkbaar is gezien de positie van de particuliere huishoudens, die bijvoorbeeld niet goed in staat zijn de arbeidsmarkt in de EU te overzien en hierover de discussie met het CWI aan te gaan.

Ook zullen particuliere huishoudens lastig kunnen voldoen aan de hoofdlijn uit de notitie Naar een modern migratiebeleid. Volgens die notitie moeten referenten (bijvoorbeeld werkgevers) een convenant sluiten met de IND. De SER wijst er al op dat dit voor kleinere bedrijven lastig kan zijn, en stelt daarom voor brancheorganisaties hierin een rol te geven. Hoe dit echter voor particuliere huishoudens moet is niet duidelijk.

Wellicht zou het mogelijk zijn dat particulieren zich verenigen, en/of dat er speciale inleenbedrijven komen. Dit kan het ook mogelijk maken dat meerdere huishoudens een *domestic worker* 'delen'.

Een laatste punt is nog dat de referent voldoende draagkrachtig moet zijn om de financiële garantie te kunnen bekostigen. Het moet gaan om inkomen dat niet afkomstig is uit de openbare middelen. Dit kan een probleem zijn als mensen de *domestic worker* zouden willen betalen uit een persoonsgebonden budget, AOW- of WIA-uitkering.



Arbeidsmigratie,  
gender en gezin

10 oktober 2007

#### MIGRATIE UIT DE NIEUWE EU-LANDEN

Binnen de EU geldt vrij verkeer van werknemers (op een overgangsregeling voor Bulgarije en Roemenie na). Het toelatingsbeleid heeft hier dus geen effect op de arbeidsmigratie.

Vanuit een oogpunt van sociaal beleid is het echter wel van belang de gezinseffecten van deze arbeidsmigratie in ogenschouw te nemen.

Op dit moment is hierover weinig bekend. De indruk bestaat dat de meeste Oost-Europese migranten slechts tijdelijk in Nederland blijven. Velen komen zonder partner, sommigen met partner, maar slechts weinigen met kinderen. Of die indruk echter juist is, is niet bekend – en als hij juist is, blijft deze situatie dan zo of gaat er –net als bij de gastarbeid uit de jaren '60- op den duur alsnog gezinsvorming en gezinshereniging plaatsvinden? In de pers zijn de laatste tijd signalen dat scholen al meer en meer te maken krijgen met Poolse leerlingen. 'Poolse arbeidsmigranten pendelen niet meer massaal op en neer maar beginnen zich te vestigen in Nederland. Dat heeft de gemeente Maasdriel, waar Heerewaarden onder valt, nogal "overdonderd", zegt onderwijswethouder Gijsbert Smit (GroenLinks), aldus het NRC van 1 oktober 2007.

E-Quality adviseert om hiernaar onderzoek te verrichten. De uitkomsten hiervan zijn van groot belang voor bijvoorbeeld:

- Volkshuisvesting (op dit moment vormt de huisvesting al een groot knelpunt voor gemeenten, en worden vaak oplossingen gevonden die niet geschikt zijn voor gezinnen).
- Integratiebeleid (van verplichte inburgering is bij EU-burgers geen sprake, maar vrijwillige inburgering kan wel van belang zijn)'.  
'
- Onderwijs, waaronder voor- en vroegschoolse educatie voor de kinderen van arbeidsmigranten.

#### KUNSTMATIGE SCHEIDING VAN MIGRATIEGRONDEN

De strikte scheiding tussen asielmigratie en arbeidsmigratie, of tussen gezinsmigratie en arbeidsmigratie is relevant in het toelatingsbeleid. Voor economisch beleid, arbeidsmarktbeleid of sociaal beleid is het echter van belang om in het oog te houden dat de scheiding niet zo strikt is. Veel asielmigranten of gezinsmigranten begeven zich op de arbeidsmarkt, en dat is ook gewenst vanuit een oogpunt van arbeidsparticipatie en integratie. Arbeidsmigranten zullen soms ook naar Nederland komen omdat zij hier een partner hebben gevonden die echter niet aan de eisen voor gezinsvorming voldoet, bijvoorbeeld bij gebrek aan vast werk.

Dat de scheiding tussen migratiegronden niet zo strikt is, betekent dat men bij tekorten op de arbeidsmarkt niet alleen moet kijken naar mogelijke arbeidsmigranten, maar ook naar andere migranten. Dit inzicht is m.b.t. asielmigranten groeiende (zie o.a. het SER-advies), maar m.b.t. gezinsmigranten veel minder. Vanuit genderverschillen is het opvallend dat bijvoorbeeld mannelijke gezinsmigranten uit Turkije en Marokko een veel hogere arbeidsparticipatie vertonen dan vrouwelijke (E-Quality, 2004). Hier liggen nog mogelijkheden tot verbetering.

#### AANBEVELINGEN

Uit het voorgaande blijkt dat veel informatie over gender, gezin en arbeidsmigratie ontbreekt. De gegevens die wel bekend zijn, gecombineerd met de ervaringen uit het verleden, zijn voldoende om vast te stellen dat het belangrijk is zowel genderverschillen als gezinseffecten bij het beleid over arbeidsmigratie te betrekken.

E-Quality adviseert daarom het volgende:

- Denk bij het beleid rond arbeidsmigratie na over de effecten van het beleid op de gezinssituatie van de arbeidsmigrant, en over verschillen naar gender.
- Verzamel gegevens over gezinnen van arbeidsmigranten en over genderverschillen
- Betrek de mogelijkheden voor gezinsvorming/gezinshereniging, en de positie van gezinsleden, bij de opties om Nederland tot een aantrekkelijk immigratieland te maken voor gewenste arbeidsmigranten. Belangrijk aandachtspunt hierbij is de (on)zekerheid over de termijn dat men in Nederland kan blijven.

Arbeidsmigratie,  
gender en gezin

10 oktober 2007

- Onderzoek of de criteria voor de kennismigrantenregeling onbedoeld verschillend uitwerken voor mannen en vrouwen, en stap indien nodig over op meer genderneutrale criteria (zoals opleiding en ervaring).
- Overweeg een speciale regeling voor de toelating van *domestic workers* (bijvoorbeeld in de vorm van een uitzondering op de Wav), om illegale arbeid terug te dringen en om tegemoet te komen aan de behoeften van Nederlandse huishoudens aan (live-in) hulp.
- Onderzoek de verwachtingen m.b.t. eventuele gezinsvorming/gezinshereniging van migranten uit Oost Europa, om tijdig beleid te kunnen voeren op het gebied van huisvesting, integratie en onderwijs.
- Denk bij tekorten op de arbeidsmarkt ook aan migranten die niet op de titel van arbeidsmigrant komen, maar in het kader van asiel of huwelijksmigratie.

#### BRONNEN

- ACVZ (2004). *Regulering en facilitering van arbeidsmigratie*. Den Haag: ACVZ.
- Corpelijn, A. (2007). Migranten en werknemers uit de Oost-Europese lidstaten van de Europese Unie. In: *Sociaal economische trends*, 4<sup>e</sup> kwartaal 2006. Voorburg: CBS.
- E-Quality (2004). *Factsheet Huwelijksmigratie, nr. 3, Ingroeimodel sociale zekerheid, gevolgen voor vrouwelijke migranten*. Den Haag: E-Quality.
- Essafi, M., Jonker, T., Schretlen, J.H.R.H.M., Rijnveld, J., Fermin, A. & Entzinger, H.B. (2006). *Internationaal vergelijkend onderzoek naar systemen voor arbeidsmigratie, Resultaten van een internationaal vergelijkend onderzoek naar Canadese, Australische en Britse systemen Deel I, Hoofdrapport*. PricewaterhouseCoopers Advisory, 2006.
- Essafi, M., Jonker, T., Schretlen, J.H.R.H.M., Rijnveld, J., Fermin, A. & Entzinger, H.B. (2006). *Internationaal vergelijkend onderzoek naar systemen voor arbeidsmigratie, Resultaten van een internationaal vergelijkend onderzoek naar Canadese, Australische en Britse systemen Deel II, Achtergrondreportage*. PricewaterhouseCoopers Advisory, 2006.
- Immigratie- en naturalisatiedienst (2007). *Small scale study III, Hoog opgeleide migranten uit derde landen*. Rijswijk: Europees Migratie Netwerk, Nederlands Nationaal contactpunt.
- Kohlmann C., Kraus, S. & Orobio de Castro, I. (2003). *Vrouwen in het migratiebeleid*. Den Haag: E-Quality.
- Minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie (2006). *Naar een modern migratiebeleid. Notitie over de herziening van de reguliere toelating van vreemdelingen in Nederland*. TK 2005-2006, 30573, nr. 1.
- Ministers van SZW, Justitie, en Ontwikkelingssamenwerking (2007). *Kabinetsreactie op het SER-advies Arbeidsmigratie en op het ACVZ-advies 'Profijt van studiemigratiebeleid'*. TK 2006-2007, 29861 en 30573, nr. 17
- Nicolaas, H., Sprangers, A. & Witvliet, H. (2003). *Arbeidsmigranten en hun gezinnen, in: Bevolkingstrends, 2<sup>e</sup> kwartaal 2003*. Voorburg: CBS.
- Organisation for economic co-operation and development (OECD) (2007). *International migration outlook 2007*.
- Sociaal-Economische Raad (2007). *Advies Arbeidsmigratiebeleid, publicatienummer 2 2007*. Den Haag: SER.
- Visitatiecommissie Emancipatie (2007). *Emancipatiebeleid en gender mainstreaming bij het ministerie van economische zaken, eindrapportage visitatie 2005-2006*. Den Haag: VCE.