



Mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt

Een onderzoek naar de belemmerende en bevorderende factoren voor grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden in de EUREGIO(Rijn-Ems-IJssel) en in de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio

Migration is life and progress - permanence is stagnation
(Ernst Georg Ravenstein)

Afstudeerscriptie van: Peter Bouwmeester
Studentnummer: 9806334
In het kader van de opleiding bestuurskunde, afstudeerrichting Europees
Faculteit Management en Bestuur

Afstudeercommissie:
Universiteit Twente
Dr. F.H.J.M. Coenen
Dr. B. de Vroom

Kaart met grensoverschrijdende regio's



1. EuresChannel (BE-FR-UK)	11. EURES-INTERALP (DE-AT)
2. Scheldemonde (BE-NL)	12. Danubius (SK-HU)
3. EURES Rhein-Waddenzee (DE-NL) (fusie Eures Euregio Rijn-Ems-IJssel en Eures Eems-Dollard regio)	13. PYREMED/PIRIME (FR-ES)
4. EURES Maas-Rhin (BE-DE-NL)	14. Northern Ireland/Ireland (IE-UK)
5. P.E.D. (BE-FR-LUX)	15. TransTirolia (IT-AT-CH)
6. Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz (DE-FR-LUX)	16. ØRESUND (DK-SV)
7. EURAZUR (FR-IT)	17. Galicia/Região Norte (ES-PT)
8. Bayern - Tschechien (DE-CZ)	18. Oberrhein (FR-DE-CH)
9. EURES Cross Border Denmark-Germany	19. Tornedalen (SV-SF)
10. EUREGIO Rhein-Waal (DE-NL)	20. Bodensee (DE-AT-CH)

(afkomstig van: <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?acro=eures&lang=nl&catId=56&parentCategory=56>, bezocht op 3 maart 2008)

Samenvatting

Aanleiding voor het onderzoek was de vraag van het Career Center Twente om meer inzicht te krijgen in de mogelijkheden voor en behoeften aan grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten van hoger opgeleiden in euregionale grensgebieden. Dit in de vorm van grensoverschrijdende arbeidspendel en migratie. Dit om na te gaan of grensoverschrijdende mobiliteit een perspectiefvolle optie is om tekorten aan hoger opgeleiden op te kunnen vullen. De regio Twente heeft te kampen met een tekort aan hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt en dit geldt ook voor de regio Westpfalz.

De keuze voor deze twee regio's is gemaakt omdat ze een aantal overeenkomsten hebben. Zowel de regio Twente als de regio Westpfalz zijn regio's die gekenmerkt werden door een traditionele mono structurele industrie. Ook hebben beide regio's een goede kennis infrastructuur en beschikken ze over een universiteit en een hogeschool/fachhochschule om mensen op te leiden voor een hoger of universitair beroepsniveau. De nieuwe structuur vraagt om hoger opgeleiden, desondanks trekken hoger opgeleiden uit de regio's weg en zijn er problemen met het vervullen van vacatures voor hoger opgeleiden.

De regio Twente en de regio Westpfalz zijn perifere grensregio's in de Europese Unie en er is in de regio's een toenemende grensoverschrijdende arbeidspendel. Het doel van het onderzoek is na te gaan welke factoren in theorie en empirie op regionaal niveau bepalend zijn voor grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten van hoger opgeleiden in grensregio's van lidstaten van de Europese Unie.

Vanuit de Europese Unie wordt mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt gestimuleerd om ervoor te zorgen dat er een efficiëntere allocatie van arbeid is in de Unie, bovendien bevordert mobiliteit op de arbeidsmarkt de effectuering van vrij verkeer van werknemers binnen de Unie.

De verwachting is dat mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt als eerste bij hoger opgeleiden gerealiseerd wordt. De drie voornaamste redenen hiervoor zijn dat hoger opgeleiden gemiddeld gezien een grotere zoekradius hebben bij het zoeken van een baan, een bovengemiddelde talenkennis hebben en in grotere mate mobiel zijn op de arbeidsmarkt. In deze scriptie is onderzocht of en in hoeverre regionale factoren van invloed zijn op grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten van hoger opgeleiden.

Dit aan de hand van de probleemstelling:

Welke regionale factoren bepalen de grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten van hoger opgeleiden in grensregio's in de Europese Unie?

De onderzochte regionale factoren zijn ingebed in het theoretische verklaringsmodel, dat uit gaat van drie verklaringen. De eerste verklaring betreft een eigenschap van de structuur van de arbeidsmarkten: de mate waarin deze complementair aan elkaar zijn. Vraag en aanbod van arbeid kunnen in grensregio's alleen samenkomen als er passende vacatures zijn en er voldoende werkzoekenden zijn voor dergelijke vacatures. Voor de onderzoeksregio's is vanuit deze verklaring de volgende onderzoeksvraag opgesteld:

Zijn de arbeidsmarkten voor hoger opgeleiden van de onderzoeksregio's en het aangrenzende euregionale gebied complementair?

De tweede verklaring (voorwaarden arbeidsmarkt) gaat uit van macro-economische theorie. Volgens deze verklaring komt arbeidspendel of migratie tussen regio's tot stand als er significante werkloosheidsverschillen of inkomensverschillen zijn tussen regio's. De onderzoeksvraag die aan de hand van macro-economische theorie is opgesteld luidt:

Welke macro-economische factoren zijn mogelijk van invloed op grensoverschrijdende arbeidspendel en migratie van hoger opgeleiden?

De derde verklaring gaat uit van institutionele theorie, capaciteit van organisaties en institutionele barrières. De capaciteit bij publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties beïnvloed volgens het theoretische verklaringsmodel de mate van arbeidspendel of migratie van hoger opgeleiden. De onderzoeksvraag die voor de studieregio's is opgesteld luidt:

Welke factoren zijn van invloed op de capaciteit van bemiddelende organisaties om grensoverschrijdend te kunnen bemiddelen op de arbeidsmarkt?

Het is de vraag of en in hoeverre de verklaringen een rol spelen in de studieregio's Twente en Euregio Rijn-Ems-IJssel en Westpfalz en Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio.

Bij de complementariteit van de arbeidsmarkt is uit het onderzoek gebleken dat er in Twente vacatures zijn voor hoger opgeleiden en dat er problemen zijn om vacatures voor hoger opgeleiden te vervullen. In het Duitse Euregionale gebied Münsterland speelt echter een vergelijkbaar probleem. Ook daar zijn er problemen met het vervullen van vacatures voor hoger opgeleiden en trekken net zoals in Twente hoger opgeleiden weg uit de regio. Voor Westpfalz geldt dat er over de breedte gezien niet voldoende vacatures beschikbaar zijn voor hoger opgeleiden. In bepaalde sectoren doen zich wel tekorten voor, zoals in de machinebouw, maar van een voldoende verscheidenheid in

aanbod van vacatures voor hoger opgeleiden is geen sprake. In de grensregio's Lorraine en Luxemburg zijn wel voldoende hoger opgeleiden aanwezig, maar deze prefereren werken in Luxemburg meer dan werken in het Duitse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio, waar Westpfalz een onderdeel van is.

Bij de macro-economische analyse is gebleken dat tussen Twente en het Duitse deel van de Euregio geen significante inkomensverschillen vast te stellen zijn, omdat de indicatoren in tegengestelde richtingen wijzen. Significante werkloosheidsverschillen zijn wel vastgesteld in het jaar 2003 tussen Overijssel en Münster en in de jaren 2005 en 2006 tussen Overijssel en Weser-Ems, maar hebben vooralsnog en voor zover bekend niet geleid tot een grote toename van arbeidspendel of migratie in de richting van Twente.

Inkomensverschillen tussen Rheinhessen-Pfalz, waar Westpfalz een onderdeel van is, en de andere regio's in het Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz gebied zijn er wel. Er is een negatief significant verschil met het land Luxemburg vastgesteld, en een positief, maar niet significant verschil over 5 jaar met de Franse regio Lorraine. Door het significante negatieve verschil met Luxemburg is er een grote arbeidspendel naar deze regio. Zowel vanuit het Duitse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio alsook vanuit het Franse deel Lorraine. De werkloosheidscijfers in de regio Westpfalz zijn behoorlijk hoog en verschillen significant met Luxemburg, dat een laag percentage kent. Dit heeft mogelijk bijgedragen aan de toenemende arbeidspendel in de richting van Luxemburg.

De organisatorische capaciteit en de invloed van institutionele barrières zijn voornamelijk onderzocht in de regio Twente en het Duitse deel van de Euregio Rijn-Ems-IJssel vanwege onderzoekstechnische redenen. Voor deze onderzoeksregio was er voldoende literatuur beschikbaar en was er gezien de korte reisafstand de mogelijkheid om interviews af te nemen.

De capaciteit bij publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties is gemeten door te onderzoeken welke organisaties zich bezig houden met de grensoverschrijdende arbeidsmarkt, hoeveel Eures adviseurs in dienst zijn bij deze organisaties, wat de informatievoorziening vanuit de organisaties inhoudt en hoe de samenwerking tussen de betrokken organisaties is. Vervolgens is onderzocht welke invloed institutionele barrières hebben op de capaciteit van de publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties.

Er zijn in beide studieregio's een aantal arbeidsvoorzieningsdiensten die via het Eures netwerk samenwerken. De samenwerking gaat onder andere via Eures adviseurs. Bij de publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties en Euregio zijn een beperkt aantal Eures adviseurs in dienst. Gemiddeld geldt bij de regio Twente en Euregio Rijn-Ems-IJssel dat er 1 adviseur beschikbaar is per 660.000 inwoners en bij de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio geldt dat er 1 adviseur beschikbaar is per 494.140 inwoners. De informatievoorziening in de Euregio Rijn-Ems-IJssel met betrekking tot het

inzicht in het aantal beschikbare vacatures en het aantal beschikbare werkzoekenden kan beter. De publieke arbeidsbemiddelingsorganisatie CWI besteedt te weinig aandacht aan het vullen van de Eures database met vacatures. De informatievoorziening vanuit Euregio betreft voorlichting voor grenspondelaars en is niet specifiek bedoeld om te bemiddelen op de arbeidsmarkt. De grensoverschrijdende samenwerking tussen de publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties moet beter, de samenwerking blijft vaak steken op het punt van informatieuitwisseling en het contact tussen Eures adviseurs moet vooral grensoverschrijdend meer gestructureerd worden. De grensoverschrijdende samenwerking tussen Eures adviseurs van verschillende landen (regio's) is nog te veel afhankelijk van persoonlijk initiatief en er zijn geen eenduidende grensoverschrijdende structuren voor. De capaciteit van de organisaties is daarmee beperkt en is onvoldoende om grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden effectief te verhogen.

Uit literatuuranalyse en interviews is gebleken dat de landelijke publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties een sterke mate van landelijke institutionalisering kennen. De doelstellingen van de organisaties en regels, normen en eisen waar de organisaties aan moeten voldoen om steun te verdienen hebben een sterk landelijk karakter. Vacature vervulling is in eerste instantie op regionaal en landelijk niveau. Grensoverschrijdende vacaturevervulling wordt weliswaar aangemoedigd door Eures adviseurs en Eures Euregio, maar door het juridisch niet bindende karakter (Schobben, 2000:121) van de organisatie Eures Euregio blijft grensoverschrijdende vacaturevervulling een vrijblijvende aangelegenheid voor deze organisatie. Vanuit de organisatie Eures Euregio wordt er wel aandacht aan besteed en binnen de landelijke publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties wordt er in het kader van de SUWI wet ook wel iets aan gedaan, maar grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling is niet dwingend op te leggen. Met betrekking tot de grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling van hoger opgeleiden is het nog gecompliceerder. Doordat het aantal vacatures voor hoger opgeleiden bij publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties is ondervertegenwoordigd.

Summary

The motive to start this research was the question from Career Center Twente to get more insight in possibilities and needs for cross border mobility on the labor market for higher educated people in 'euregional' border regions. This can be migration or cross border commuting.

This to discover if cross border labor market mobility is a perspective option to mitigate labor market shortages for higher educated people. The Twente region is facing a problem on the labor market, there is a shortage of higher educated people for certain branches. The same goes for region Westpfalz in Germany.

The choice for these two regions is made, because they have several similarities. Both Twente and Westpfalz region were characterized by traditional mono structural industries. Nowadays Twente and Westpfalz have a good knowledge infrastructure. There is a university and a "Hogeschool/Fachhochschule" present in both regions. So the regions have the opportunity to educate people for careers at a higher professional or academic level.

Despite this opportunity to educate people for a higher professional or academic level, the regions face a problem with attracting and maintaining higher educated people into these regions. This leads to 'Brain Drain'. Twente and Westpfalz are peripheral border regions in the European Union. In these border regions there is an increase in cross-border labor market mobility. This can be migration or cross border commuting.

The mission from this research is to examine which factors in theory and empiricism on regional level determine cross border mobility on the labor market for higher educated people in border regions of EU member states.

The European Union is encouraging mobility in the European labor market, because geographic and job mobility raises flexibility in the labor market and may contribute to job growth in the European Union. It also leads to a more efficient allocation of labor within the Union and helps to execute the right of free movement in the European labor market.

It is expected that mobility in the European labor market will first be accomplished for higher educated people, because of three main reasons. The first reason is the larger search area for finding a job. The second reason: higher educated people have an above-average language skill. The third reason: higher educated people are more flexible and mobile in the labor market.

In this thesis it has been examined whether and to what extend regional factors have an impact on cross border mobility in the labor markets for higher educated people in border regions in EU.

This leads to the research thesis:

Which regional factors determine cross border mobility in the labor markets for higher educated people in border regions in the European Union?

The selected regional factors are embedded in a theoretical explanation model. The theoretical explanation model has three consistent regional explanations for cross border mobility in labor markets for higher educated people. The first explanation is called: complementarities of labor markets. Supply and demand of labor in border regions only can fit if there are enough suitable jobs available and enough higher educated job-seekers.

The central research questions for the study regions thereby is:

Are the labor markets for higher educated people in the study regions and the adjoining 'euregional' regions complementary?

The second explanation (labor market conditions) is based on macro-economic theory. According to the second explanation (conditions labor market) migration or cross border commuting between border regions occurs when there are significant disparities between unemployment levels or income levels.

The research question based on macro-economic theory runs as follows:

Which macro-economic factors have possibly influence on cross border commuting or migration from higher educated people?

The third explanation is based on institutional differences between national public employment services. According to the third explanation capacity at public employment services determine the quantity of migration or cross border commuting for higher educated people.

The research question for the study regions based on this assumption:

Which factors have influence on the capacity of mediating organizations to be able to cross border mediate on the labor market?

The question is whether and to what extent the explanations play a role in the study-regions Twente and Euregio Rijn-Ems-Ijssel and Westpfalz and Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz.

Empirical analyze showed there are jobs available for higher educated people in Twente and there are some problems with fulfilling vacancies in certain branches. However the German part of Euregio Rijn-Ems-IJssel, Münsterland is facing a similar problem. Also in this region employers are facing problems with fulfilling vacancies for higher educated people. Münsterland is also producing Human Capital like Twente, but more and more higher educated people are leaving this area.

In Westfalz there are not enough jobs available for higher educated people. In some branches (like machine construction) there are problems with vacancy fulfilling, but the whole branch structure is insufficient diversified to attract or maintain higher educated people. In the border regions Lorraine and Luxemburg there are enough higher educated people available, but it appears they prefer to work in Luxemburg more than in the German part of Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz region.

The empirical macro-economic analysis showed for region Twente and the German part of Euregio Rijn-Ems-IJssel an insignificant income disparity. Because the indicators GDP per capita and 'disposable income' had outcomes in opposite directions. There were some significant disparities in unemployment levels between Overijssel and Münster in 2003 and between Overijssel and Weser-Ems in 2005 and 2006. But these disparities did not cause a huge increase of migration or cross border commuting in Twente's direction.

Disparities in income levels are shown between Rheinhessen-Pfalz (Westfalz is a part of that 'regierungsbezirk') and the other regions in the Eures Saar-Lux-Rheinland/Pfalz region. There is a negative significant disparity in income level between Rheinhessen-Pfalz and the country Luxemburg. There is a positive, but not significant disparity over 5 years in income level between Rheinhessen-Pfalz and the French region Lorraine. Due to the negative significant difference in income levels between Rheinhessen-Pfalz and Luxemburg, there is a strong tension of commuting in Luxemburg's direction. Because income levels are much higher in Luxemburg compared to the German regions and especially the French region Lorraine.

The unemployment level in the region Westfalz is quite high and the disparity with Luxemburg is significant. Luxemburg has a low unemployment level. This is also a reason why commuting in Luxemburg's direction is increasing from both Lorraine and also the German regions in the Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz area.

Organizational capacity and the influence from institutional barriers on organizational capacity have mainly been studied in region Twente and the German part of Euregio Rijn-Ems-IJssel.

Public Employment services in both regions cooperate in a cross-border network called Eures. Cooperation is for example initiated by Eures advisors. Eures advisor are employees from the Public Employment services or are working for the cross-border cooperation Euregio. The amount of Eures advisors in both regions is nevertheless limited.

On average there is one Eures advisor available per 660.000 inhabitants in Euregio Rijn-Ems-IJssel. In the Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz region there is one advisor available per 494.140 inhabitants. The quality of information about available vacancies and job-seekers in Euregio Rijn-Ems-IJssel should be improved. The public employment service CWI is paying too less attention on updating the Eures vacancy database. Euregio itself is an advisory organization. Direct mediation on the labor market is not their duty. Euregio tries to mitigate problems that exist for cross-border migrants or commuters. Problems that are caused by differences between countries in law, pension, taxes and family allowance arrangements. Cross border cooperation between public employment services has to be improved. Cooperation is very often staying at the stage of information exchange. Cross border cooperation between Eures advisors has to be more structured. Cooperation between Eures advisors from different countries (regions) is currently too much depending on personal initiative. There are no unambiguous structures for cross border cooperation between Eures advisors. Because of that the capacity of organizations is limited and insufficient to increase cross border mobility on the labor market of higher educated people effectively.

Analysis of scientific literature and qualitative interviews showed national public employment services in border regions are strongly bounded by rules, norms and support from a national level. Their targets are mostly determined by national order. Vacancy fulfilling is in the first place on a regional or national level. Cross border vacancy fulfilling is somehow supported by Eures advisors and cross border cooperations like Euregio Rijn-Ems-IJssel. But because the organization Euregio is an institutionalized non-juridical cooperation (Schobben, 2000:121), the cross border vacancy fulfilling is more or less on a voluntarily base. The organizations like CWI and Arbeitsagentur pay attention on cross border vacancy fulfilling, but it is not a priority for them. For Euregio (Rijn-Ems-IJssel) it is also not possible to enforce cross border vacancy fulfilling, because they need enough policy support from both regions. As long as targets for regions are determined by national targets, cross border targets are only interesting if they fit within these national targets. With regard to cross border vacancy fulfilling for higher educated people the situation from the point of view of public employment services is even more complicated. Because the number of vacancies for higher educated people in public employment services is underrepresented.

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
Summary.....	7
Lijst met afkortingen:.....	14
Voorwoord.....	15
Hoofdstuk 1: Inleiding	16
1.1 Inleiding.....	16
1.2 Achtergrond van het onderzoek	16
1.3 Doelstelling van het onderzoek.....	17
1.4 De Europese Unie en bevordering van mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt	17
1.5 Theoretisch verklaringsmodel.....	18
1.6 Empirisch kader	20
1.7 Literatuurverkenning.....	20
1.8 De probleemstelling.....	21
1.9 Methoden van onderzoek	24
1.10 Leeswijzer	26
Hoofdstuk 2: Begrippenkader	27
2.1 Inleiding.....	27
2.2 Begrippen	27
Hoofdstuk 3: EU beleid ter bevordering van mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt..	34
3.1 Inleiding.....	34
3.2 De Europese dimensie van werkgelegenheidsbeleid	34
3.3 Initiatieven van de Europese Commissie	36
3.4 Relatie EU beleid met institutionele en organisatorische factoren op lidstaatsniveau	38
3.5 Europese arbeidsmarkt?	40
3.6 Conclusie	40
Hoofdstuk 4: Theoretische verklaringen van migratie en arbeidspendel van hoger opgeleiden	42
4.1 Inleiding.....	42
4.2 Motieven van hoger opgeleiden voor pendel of migratie in grensregio's	42
4.3 Conclusie	47
Hoofdstuk 5: Macro-economische verklaringen van arbeidspendel en migratie.....	49
5.1 Inleiding.....	49
5.2 Economische theorieën over de verklaring van migratie of arbeidspendel	50
5.3 Macro-economische aannames met betrekking tot de ontwikkeling van migratie.....	50
5.4 Micro-economische aannames van migratiebewegingen	54
5.5 Conclusie met betrekking tot economische theorie.....	56

Hoofdstuk 6: Institutionele theorie, capaciteit bij organisaties en institutionele belemmeringen	57
6.1 Inleiding.....	57
6.2 Institutionele theorie in relatie tot capaciteit bij organisaties	58
6.3 Institutionele belemmeringen op nationaal niveau	59
6.4 Institutionele belemmeringen op euregionaal niveau	60
6.5 Conclusie	62
Hoofdstuk 7: Arbeidspendel, migratie en complementariteit van de arbeidsmarkt	64
7.1 Inleiding.....	64
7.2 Inleiding regio Twente en de Euregio Rijn-Ems-IJssel.....	66
7.2.1 Grensoverschrijdende arbeidspendel in Twente en de Euregio Rijn-Ems-IJssel.....	66
7.2.2 Migratie in Twente en de Euregio Rijn-Ems-IJssel.....	70
7.2.3 Conclusie over migratie en arbeidspendel in Twente en Euregio Rijn-Ems-IJssel	70
7.2.4 Het tekort aan hoger opgeleiden in de regio Twente	72
7.2.5 Het potentiële aanbod in het Duitse deel van de Euregio Rijn-Ems-IJssel.....	76
7.2.6 Conclusie over de complementariteit arbeidsmarkt.....	77
7.3 Inleiding regio Westpfalz en de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio.....	77
7.3.1 Arbeidspendel in de periode 2001-2005 in de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio	79
7.3.2 Migratie in de periode 2001-2005 in de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio	81
7.3.3 Het tekort aan hoger opgeleiden in Westpfalz.....	82
7.3.4 Potentieel aanbod van hoger opgeleiden in het Franse en Luxemburgse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio	82
7.3.5 Conclusie complementariteit arbeidsmarkt	85
7.4 Conclusie	86
Hoofdstuk 8: Macro-economische verklaringen in de onderzoeksregio's	88
8.1 Inleiding.....	88
8.2 Twente en de Euregio Rijn-Ems-IJssel.....	89
8.2.1 Toetsing hypothese op basis van vergelijk BBP per capita.....	90
8.2.2 Toetsing hypothese op basis van vergelijk "besteedbaar inkomen"	91
8.2.3 Conclusie op basis van inkomen.....	92
8.2.4 Toetsing hypothese op basis van vergelijk werkloosheidspercentages.....	94
8.3 Westpfalz en de Euregio Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz	96
8.3.1 Toetsing hypothese op basis van vergelijk BBP per capita uitgedrukt in PPP.....	97
8.3.2 Toetsing hypothese op basis van vergelijk "besteedbaar inkomen"	98
8.3.3 Toetsing hypothese op basis van vergelijk werkloosheidspercentages.....	102
8.3.4 Conclusie over macro-economische verklaringen.....	103
8.4 Conclusie	104
Hoofdstuk 9: Organisatorische kenmerken en institutionele belemmeringen	105
9.1 Inleiding.....	105
9.2 Publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties in de onderzoeksregio's	106
9.3 Aantal werkzame Eures adviseurs in de onderzoeksregio's	108
9.4 Informatie verstrekking vanuit publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties.....	110
9.5 Samenwerking tussen organisaties.....	112
9.6 Institutionele belemmeringen	113
9.7 Conclusie	114

Hoofdstuk 10: Conclusies en aanbevelingen	117
10.1 Inleiding.....	117
10.2 Arbeidspendel en migratie in de studieregio's in de periode 2001-2005	117
10.3 Complementariteit arbeidsmarkten	118
10.4 Macro-economische factoren.....	119
10.5 Capaciteit bij organisaties	120
10.6 institutionele barrières.....	122
10.7 Aanbevelingen.....	122
Literatuurlijst.....	124
Bezochte websites	129
Bijlage I: Interviews.....	132
Bijlage II: Vragenlijsten interviews	133
Bijlage III: Berekeningen migratieneigingen en verschillen werkloosheidspercentages ...	137

Lijst met afkortingen:

BBP:	Bruto Binnenlands Product
CBS:	centraal bureau voor de statistiek
COROP:	Coördinatie Commissie Regionaal Onderzoeks Programma
CSTM:	centrum voor schone technologie en milieubeleid
CWI:	centrum voor werk en inkomen
DESTATIS:	Statistisch Bundesamt
DLD:	Duitsland
EER:	Europese Economische Ruimte
EU:	Europese Unie
ERAC:	European and Regional Affairs Consultants
Eures:	European Employment Services
GDP:	Gross Domestic Product (Bruto Binnenlands Product)
GmbH:	Gesellschaft mit beschränkter Haftung: vergelijkbaar met Nederlandse BV: Besloten vennootschap
HBO:	hoger beroeps onderwijs
IHK:	Industrie- und Handelskammern
ISCED:	International Standard Classification of Education
ITKB:	Indicator Toekomstige Knelpunten naar Beroep
ITS:	Instituut toegepaste Sociale Wetenschappen
km:	Kilometer
MBO:	middelbaar beroepsonderwijs
MST:	Medisch Spectrum Twente
NAP:	Nationaal Actieplan werkgelegenheid
NL:	Nederland
NUTS:	Nomenclature of Units for Territorial Statistics
OCW:	Onderwijs, Cultuur en wetenschappen
OECD:	Organisation for Economic Co-operation and Development
OESO:	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
PPP:	Purchasing Power Parity (Koopkracht pariteit)
RATIO:	Regionaal Arbeidsmarkt Informatiesysteem Overijssel
RPA:	regionaal platform arbeidsmarkt
SER:	sociaal economische raad
SUWI:	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
TU:	technische Universiteit
UT:	Universiteit Twente
ZAV:	Zentrale Auslands Vermittlung

Voorwoord

Met deze afstudeerscriptie is er dan een einde gekomen aan mijn studie Europese bestuurskunde aan de Universiteit Twente. Er was een lange weg te gaan met een aantal ups en downs. De scriptie zelf was een hele onderneming. Van het scherp krijgen van de probleemstelling, tot de beantwoording van de probleemstelling en onderzoeksvragen. Gelukkig ben ik hierin veel gesteund door mijn afstudeerbegeleiders, die mij telkens weer van de juiste feedback voorzagen, zodat ik verder kon.

Ik wil de heer Coenen en de heer De Vroom dan ook hartelijk danken voor hun inzet en deskundigheid. Mede met de aanwijzingen van deze begeleiders heb ik het tot een goed einde kunnen brengen.

Ik dank mijn vrouw Weiwei Zheng, voor het stimuleren en pushen om er een goed einde van de te maken. Ik had het voor haar achteraf gezien graag sneller gedaan. Echter dit ging niet doordat ik tijdens het afstuderen toch hier en daar wel eens wat vastgelopen was.

Ook dank ik mijn ouders en mijn broer voor hun niet aflatende steun tijdens mijn studie. Voor hen is het niet altijd makkelijk geweest om geloof te blijven houden in een goede afloop.

Verder dank ik mijn vrienden Bram, Hein, Hylke en Riemer (in willekeurige volgorde) voor de steun in de moeilijke periode zonder mijn vrouw. Mede dankzij deze goede vrienden heb ik mij door deze zware periode heen kunnen worstelen. Het was niet altijd makkelijk om zo lang zonder mijn vrouw te zijn, maar ik heb me er doorheen weten te slaan.

Graag wil ik ook alle geïnterviewde personen, de heer Joop Meijer van het Carreer Center Twente en Derek Jan Fikkers bedanken voor het door hen beschikbaar gestelde materiaal en kennis. Mede dankzij deze parate kennis of documentatie heb ik een antwoord kunnen vinden op de vragen die ik gesteld heb in mijn scriptie.

Mijn dank gaat verder uit naar Alina Fazal, Eric Heijink en Bas Kortman voor het inhoudelijke commentaar.

Ook heb ik veel baat gehad bij de afstudeergroep van de heer Boeke, studentenpsycholoog bij de Universiteit Twente. Deze groep gaf het gevoel dat je er niet helemaal alleen voor stond en bood houvast bij het afstuderen.

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Inleiding

In de inleiding komen de achtergrond van het onderzoek, de doelstelling van het onderzoek, het theoretische verklaringsmodel, het empirische kader, de literatuurverkenning en de probleemstelling aan bod. De probleemstelling is uiteengezet aan de hand van de onderzoeksvragen, de globale onderzoeksopzet per onderzoeksvraag en de methoden van onderzoek. Het hoofdstuk geeft informatie over de opbouw van de scriptie en biedt een leeswijzer om aan te geven hoe de rest van de hoofdstukken in elkaar steken.

1.2 Achtergrond van het onderzoek

Aanleiding voor het onderzoek was de vraag van het Career Center Twente¹ om meer inzicht te krijgen in de mogelijkheden voor en behoeften aan grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten van hoger opgeleiden² in euregionale grensgebieden. Dit in de vorm van grensoverschrijdende arbeidspendel en migratie.

Uit verscheidene wetenschappelijke onderzoeken blijkt dat perifere grensregio's in de Europese Unie vaak problemen hebben met het vasthouden en aantrekken van hoger opgeleiden en dat er een tekort aan hoger opgeleiden is voor diverse te vervullen functies in het bedrijfsleven, overheid en de zorg (zie Fikkers, 2005:1, Twente Index 2006:49, Reininger 2004:26 en Zimmermann, 2007:6). Dat betekent dat er onvervulde vacatures zijn voor hoger opgeleiden. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden is het een optie om in grensregio's grensoverschrijdend hoger opgeleiden te werven. Dit gebeurt bijvoorbeeld in de regio Twente al door het ziekenhuis Medisch Spectrum Twente.

Om een tekort aan een specifiek soort hoger opgeleiden in Europese grensregio's op te lossen kan men naar de nationale arbeidsmarkt van een lidstaat kijken voor oplossingen. Deze kan wellicht aanbod van en vraag naar arbeid niet voldoende bij elkaar brengen. Door het gebruiken van een Europese dimensie zijn er meer mogelijkheden om iets te doen aan het tekort aan hoger opgeleiden. De voordelen van een geïntegreerde Europese arbeidsmarkt zijn volgens Molle (1997: 190):

¹ Career Center Twente is een samenwerkingsverband van grotere werkgevers in Twente, dat de regio Twente wil promoten als aantrekkelijk werk- en woongebied, met als doel om hoger opgeleiden voor bedrijven en organisaties aan te trekken (http://www.twente.nl/05_werk/05.2arbeid/05.24career/career_main.html bezocht op 6 maart 2008)

² Afgestudeerden HBO / Universiteit

- “Voor aanbod van werk (werknemers) is er een betere kans om zichzelf te ontplooiën in hun specifieke kwaliteiten, meer mogelijkheden bieden meer kansen op de arbeidsmarkt;
- Voor degenen die werknemers nodig hebben (werkgevers) zijn er betere mogelijkheden om een technologie te kiezen met een optimale kapitaal/arbeid ratio, gezien vanuit het management perspectief;
- Het nivelleren van verschillen in productiekosten voor zover zij aan de categorisering van de arbeidsmarkt toe te schrijven zijn;”

Een argument om specifiek naar hoger opgeleiden te kijken is de verwachting volgens De Gijsel en Janssen (2000:83) dat een Europese arbeidsmarkt in eerste instantie bij hoger opgeleide arbeidskrachten wordt gerealiseerd. Ze motiveren deze verwachting met de argumenten dat hoger opgeleiden gemiddeld gezien beschikken over:

- Bovengemiddelde talenkennis;
- Hoger informatieniveau;
- Grotere zoekradius bij de arbeidsplaatskeuze;

Dit onderzoek richt zich op de mogelijkheden van grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten van hoger opgeleiden, om zo een beter inzicht te krijgen wat bepalende regionale factoren zijn voor grensoverschrijdende mobiliteit van hoger opgeleiden op de arbeidsmarkten in de EU.

1.3 Doelstelling van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is na te gaan welke factoren in theorie en empirie op regionaal niveau bepalend zijn voor grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten van hoger opgeleiden in grensregio's van lidstaten van de Europese Unie.

1.4 De Europese Unie en bevordering van mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt

Vanuit de Europese Unie zijn verschillende initiatieven opgezet om mobiliteit op de arbeidsmarkten tussen lidstaten van de EU te bevorderen. Dit beleid komt voort uit de Lissabonstrategie en in INTERREG projecten wordt geld beschikbaar gesteld ter bevordering van grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid.

In hoofdstuk 3 wordt besproken welk beleid vanuit de Europese Unie wordt geïmplementeerd, om mobiliteit op de arbeidsmarkten tussen de lidstaten van de EU te bevorderen.

1.5 *Theoretisch verklaringsmodel*

Om een verklaringsmodel op te kunnen stellen is er literatuur onderzoek verricht.

Om de mate van grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten (arbeidspendel en migratie) van hoger opgeleiden in grensregio's van de Europese Unie te kunnen verklaren wordt in hoofdstuk 4 uitgegaan van de onderstaande verklaringen:

- (Verklaring structuur arbeidsmarkt) Het tekort aan hoger opgeleiden aan de ene kant van een grensregio binnen de Europese Unie sluit onvoldoende of niet aan op het mogelijk potentiële aanbod aan de andere kant van de grensregio (deel Euregio gebied) in de Europese Unie; er is sprake van een "qualifications gap";
- (theorie macro-economische verklaring) grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten van hoger opgeleiden wordt bepaald door macro-economische factoren: door inkomensverschillen en werkloosheidsverschillen;
- (verklaring institutionele theorie) migratie en pendel tussen grensregio's hangt af van het aantal organisaties die zich bezig houden met de facilitering van migratie en pendel en de kwaliteit van de uitvoering van deze organisaties, de kwaliteit van de uitvoering van de organisaties wordt mogelijk beïnvloed door institutionele barrières

Migratie en pendel van en naar regio's toe worden in de scriptie behandeld vanuit een theoretisch verklaringsmodel dat uitgaat van de bovenstaande verklaringen. In hoofdstuk 4 wordt het theoretisch model uiteengezet. In deze scriptie wordt in de empirische hoofdstukken 7, 8 en 9 nagegaan of en in hoeverre deze verklaringen een rol spelen in de onderzochte regio's .

In hoofdstuk 5 wordt pendel en migratie behandeld vanuit macro-economische theorie (de tweede verklaring uit het verklaringsmodel), enerzijds door naar het aspect arbeidsmarktomstandigheid (vergelijk salaris) te kijken en anderzijds door te kijken naar de arbeidsmarktsituatie (vergelijk werkloosheidspercentages).

De macro-economische theorie is in deze scriptie onderverdeeld in neoklassieke economische theorie en Keynesiaanse economische theorie:

Vanuit neoklassieke economische theorie geldt (hoofdstuk 5):

Migratie en pendel tussen regio's komen tot stand door inkomensverschillen (vergelijk BBP uitgedrukt in PPP per hoofd van de bevolking per land; in casu regio) en er is gekeken naar een vergelijking op basis van "Besteedbaar inkomen" per hoofd van de bevolking.

Vanuit Keynesiaanse economische theorie geldt (hoofdstuk 5):

Migratie en pendel tussen regio's komen tot stand door verschillen in werkloosheidspercentages van landen, in casu grensregio's.

In hoofdstuk 6 is de situatie verklaard vanuit publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties in hun institutionele omgeving (organisatie benadering, de derde verklaring), omdat de verwachting is dat publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties, die zich bezig houden met de grensoverschrijdende arbeidsmarkt, kunnen bemiddelen voor hoger opgeleiden, maar beperkt worden door geringe samenwerking met andere organisaties, hun capaciteiten, wetgeving, regels en normen.

Taal- en cultuurverschillen vormen waarschijnlijk ook een belangrijke verklaring voor de geringe mobiliteit op de arbeidsmarkten tussen de lidstaten in de Europese Unie, maar lenen zich volgens een SER advies (2001:52) – in ieder geval op de korte en middellange termijn – moeilijk voor een beleidsmatige aanpak. Vandaar dat taal- en cultuurverschillen niet expliciet zijn behandeld.

Vanuit institutionele theorie (hoofdstuk 6):

Door verschillen in de institutionele omgeving van nationale publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties, die zich bezig houden met grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten van hoger opgeleiden in grensregio's van de EU, zijn er problemen met het implementeren van een Europees werkgelegenheidsbeleid door deze organisaties. Verder zijn er problemen voor het functioneren van een Europese arbeidsmarkt van hoger opgeleiden. Dit komt bijvoorbeeld door het onvermogen van landelijke publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties om daadwerkelijk grensoverschrijdend te kunnen bemiddelen, of omdat er gebrek aan coördinatie en uitwisseling van informatie is tussen de nationale publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties van de lidstaten.

1.6 Empirisch kader

Uitgangspunt bij het empirisch onderzoek is om vergelijkbare regio's te gebruiken. Vanwege de lesson drawing die bij "most similar regions" dan kan optreden. Ervaringen vanuit de ene regio kunnen worden gedeeld met de andere regio.

Gekozen is voor de grensregio's Twente in Overijssel (NL) (grensoverschrijdende arbeid Nederland – Duitsland) en de grensregio Westpfalz in het bondsland Rheinland/Pfalz (Dld) (grensoverschrijdende arbeid Duitsland – Frankrijk/Luxemburg). Deze keuze is mede gemaakt, omdat er door het Centrum voor Schone Technologie en Milieubeleid van de Universiteit Twente in het kader van een Interreg 3B project al werd samengewerkt voor een Brain-Drain Brain-Gain project met IHK Zetis GmbH uit Kaiserslautern. Beide hebben verschillende onderzoeken gedaan naar Brain Drain en het tekort aan hoger opgeleiden in respectievelijk de regio Twente en Westpfalz.

De regio's zijn goed te vergelijken vanwege de onderstaande redenen³:

- Het zijn grensregio gebieden;
- Het zijn perifere gebieden;
- Ze kennen een regionale economie die in het verleden sterk afhankelijk was van een mono industriële activiteit;
- Er zijn regionale opleidingsinstituten voor hoger- en wetenschappelijk onderwijs om de ontwikkeling van de regio te stimuleren;
- Er is een netto migratie van jongere hoger opgeleide mensen die de regio verlaten;
- In de regio's Twente en Rheinland/Pfalz is er een groeiende pendel- en migratiebeweging met de grensregio's (in samenhang met Duitsland voor Twente en voor Rheinland/Pfalz met Luxemburg en Frankrijk);

1.7 Literatuurverkenning

Aan de hand van literatuurverkenning zijn de onderstaande vragen opgesteld:

1. *In hoeverre is Europees beleid van invloed op grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten tussen lidstaten van de EU?*

³ <http://www.brain-drain.org/beschreibung> bezocht op 20-02-2008

Binnen de EU wordt beleid gestimuleerd om de arbeidsmarkten van de lidstaten van de EU te integreren. Er zijn mobiliteitsactieprogramma's opgesteld, er wordt in INTERREG initiatieven stimulans gegeven aan grensoverschrijdende projecten, waar arbeidsmarkt een onderdeel van is. In hoofdstuk 3 wordt dieper ingegaan op het beleid dat vanuit de Europese Unie wordt geïmplementeerd om grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten van de lidstaten van de EU te bevorderen.

2. In hoeverre bepalen inkomensverschillen en werkloosheidsverschillen volgens macro-economische theorie arbeidspendel en migratie tussen regio's?

Deze vraag richt zich op welke theoretische macro-economische factoren migratie en arbeidspendel verklaren. Aan de hand van deze theorieën wordt de rol van migratie en arbeidspendel besproken en wordt onderzocht welke factoren uit macro-economische theorie migratie en arbeidspendel uitlokken. De economische theorie wordt behandeld in hoofdstuk 5 en aan de hand van theorie zijn twee hypothesen opgesteld, die in het empirische hoofdstuk 8 worden getoetst aan de hand van de empirische data van de onderzoeksregio's.

Aan de hand van de literatuurverkenning over institutionele theorie, organisaties en de institutionele context van organisaties wordt de volgende literatuurverkenningvraag opgesteld:

3. In hoeverre bepalen capaciteit bij organisaties en institutionele belemmeringen de grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden?

Volgens institutionele theorie wordt pendel en migratie beïnvloed door het aantal organisaties die zich bezig houden met de facilitering van pendel en migratie en de kwaliteit van de uitvoering door deze organisaties. In hoofdstuk 6 wordt capaciteit bij organisaties geoperationaliseerd en wordt besproken wat institutionele belemmeringen inhouden.

1.8 De probleemstelling

De probleemstelling van het empirisch onderzoek luidt als volgt:

Welke regionale factoren bepalen de grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten van hoger opgeleiden in grensregio's in de Europese Unie?

De probleemstelling is verder uitgewerkt in de volgende onderzoeksvragen:

1. *Was er sprake van grensoverschrijdende pendel en migratie van hoger opgeleiden in de onderzoeksregio's vanuit het euregionale gebied in de periode 2001-2005?*

Deze beschrijvende vraag wordt als eerste beantwoord in hoofdstuk 7, om de uitgangssituatie van de onderzoeksregio's te schetsen.

2. *Zijn de arbeidsmarkten voor hoger opgeleiden van de onderzoeksregio's en het aangrenzende euregionale gebied complementair?*

Deze vraag wordt als tweede beantwoord in hoofdstuk 7, om aan te geven in hoeverre er een "match" van vraag naar en aanbod van arbeid mogelijk is. Met de complementariteit van de arbeidsmarkten wordt bedoeld in hoeverre de vraag naar hoger opgeleide arbeidskrachten in de onderzoeksregio's past met het aanbod van hoger opgeleiden arbeidskrachten in het grensoverschrijdende Euregionale gebied.

Dit is de eerste verklaring uit het theoretische verklaringsmodel van hoofdstuk 4.

De vraag is opgesplitst in de deelvragen:

- 2a. *Naar welk soort hoger opgeleiden is er vraag in de onderzoeksregio's? Met andere woorden: In welke sectoren zijn er tekorten aan hoger opgeleiden?*

Is er bijvoorbeeld vraag naar technisch hoger opgeleiden, medisch hoger opgeleiden, sociaal wetenschappelijk hoger opgeleiden, etc.

- 2b. *Is er een aanbod van werkloze hoger opgeleiden in het aangrenzende Euregionale gebied? Wat voor soort hoger opgeleiden betreft het hier?*

Is er bijvoorbeeld aanbod van technische hoger opgeleiden, medisch hoger opgeleiden, sociaal wetenschappelijk hoger opgeleiden, etc. Hoe ziet het aanbod van hoger opgeleiden eruit? In welke beroepsgroepen is er veel aanbod?

- 2c. *Kunnen deze hoger opgeleiden de openstaande vacatures grensoverschrijdend vervullen?*

Is er een aanbod van bepaalde beroepsgroepen hoger opgeleiden en kunnen deze openstaande vacatures grensoverschrijdend vervullen.

Uit de literatuurverkenning van hoofdstuk 5 over macro-economische theorie komt naar voren dat inkomensverschillen en werkloosheidsverschillen de mate van migratie en pendel tussen landen bepalen. Met betrekking tot het empirisch onderzoek betreffende de macro-economische factoren is dan een logische vraag in hoofdstuk 8:

3. Welke macro-economische factoren zijn mogelijk van invloed op grensoverschrijdende arbeidspendel en migratie van hoger opgeleiden?

Deze onderzoeksvraag is opgesplitst in de deelvragen:

3a. Zijn er significante inkomensverschillen tussen de onderzoeksregio's en de aangrenzende euregionale gebieden en indien dit het geval is, zijn deze inkomensverschillen bepalend voor arbeidspendel en migratie van hoger opgeleiden?

3b. Zijn er significante verschillen in werkloosheidspercentages tussen de onderzoeksregio's en het aangrenzende euregionale gebied en indien dit het geval is, zijn deze bepalend voor pendel en migratie van hoger opgeleiden in de onderzoeksregio's?

Vanuit de literatuurverkenning over institutionele theorie (Jennissen, 2004) komt naar voren dat de capaciteit bij organisaties, die zich bezig houden met grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt, de mate van pendel en migratie beïnvloeden. Verder spelen verschillen tussen organisaties in hun institutionele omgeving een rol. Met betrekking tot het empirisch onderzoek is dan een logische vraag:

4. Welke factoren zijn van invloed op de capaciteit van bemiddelende organisaties om grensoverschrijdend te kunnen bemiddelen op de arbeidsmarkt?

Deze vraag is opgesplitst in de deelvragen:

4a. Beschikken de bemiddelende organisaties over voldoende capaciteit om grensoverschrijdende mobiliteit effectief te verhogen?

4b. In hoeverre werkt de institutionele context belemmerend op de capaciteit van bemiddelende organisaties om grensoverschrijdend te kunnen bemiddelen?

De beantwoording van deze twee onderzoeksvragen is gebaseerd op onderzoek in de regio Twente en het Duitse deel van de Euregio Rijn-Ems-IJssel, omdat er in deze regio interviews afgenomen konden worden en er redelijk veel literatuur over deze regio te vinden is. Bij de regio Westpfalz en de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio is de beantwoording van de onderzoeksvragen 4 en 5 grotendeels achterwege gelaten, omdat er gezien de reisafstand naar deze regio toe geen interviews zijn afgenomen en bovendien waren er weinig bruikbare bronnen beschikbaar over institutionele verschillen in deze regio.

1.9 Methoden van onderzoek

Volgens Van Beek (1996:7) is het gebruik van methodische triangulatie bruikbaar, omdat er dan gebruik gemaakt kan worden van verscheidene data verzameling technieken, waardoor de eenzijdigheid van de ene techniek kan worden gecompenseerd door gebruik te maken van een andere techniek. De gegevens die zijn verkregen door onderzoek, belichten dezelfde verschijnselen vanuit verschillende perspectieven (Maso,1987:112). Het gebruik van deze methodische triangulatie is in dit onderzoek toegepast om zo een zo goed mogelijk beeld te verkrijgen van de situatie en om eenzijdigheid te voorkomen.

De methoden van dataverzameling, de functie en de wijze waarop de operationalisatie is geëxpliciteerd, worden weergegeven in het schema hieronder en zullen vervolgens worden besproken.

Tabel 1: Dataverzameling, functie en operationalisatie

Methode	Literatuur- en documentstudie (1)	Interviews met sleutelfiguren (2)	Statistische data (3)
Functie	Inzicht krijgen in hoe verre economische en institutionele theorieën over organisaties migratie en pendel verklaren. Verkrijgen van een beeld van grensoverschrijdende arbeidspendel en migratie van hoger opgeleiden tot dusver in de studieregio's en de behoefte aan grensoverschrijdende mobiliteit en migratie op het gebied van hoger opgeleiden in kaart brengen	Een beeld krijgen van welke organisatorische factoren belemmerend en bevorderend zijn voor grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden, in de vorm van pendel en migratie, zowel aan de aanbodzijde als vraagzijde van de arbeidsmarkt	Voor studieregio Twente: Nagaan of er een overschot aan hoger opgeleiden is aan de Duitse kant van het Euregio gebied en verifiëren of er een tekort is aan de Twentse kant. Voor studieregio Westpfalz: nagaan of er een overschot aan hoger opgeleiden is aan de Franse/Luxemburgse kant (Lorraine en Luxemburg) en verifiëren dat er een tekort is aan de kant van de Westpfalz
Operationalisatie	Analyse van de wetenschappelijke literatuur en van andere secundaire bronnen	Interviews met contactpersonen van Nederlandse, Duitse en Euregionale organisaties die nauw betrokken zijn bij grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling en advisering om meer inzicht te krijgen welke problemen en mogelijkheden er zijn	Werkloosheidscijfers bestuderen, aantal werkzoekenden en migratiecijfers en pendelcijfers bestuderen, verschil in inkomen vergelijken door een vergelijk van BBP per hoofd van de bevolking te maken en een vergelijk van "bestedbaar inkomen"
literatuurverkenningvragen	1,2 en 3		
Onderzoeksvragen	1,2,3,4,5	1,2,3,4	1,2,3,4

1.10 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden de concepten rondom grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt gedefinieerd. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de Europese dimensie van arbeidsmarktbeleid besproken en wordt de invloed van dit beleid op de lidstaten van de EU behandeld. In hoofdstuk 4 wordt het theoretisch kader uiteengezet en wordt uitgelegd waarom voor de drie benaderingen in dit hoofdstuk is gekozen. De complementariteit van de arbeidsmarkt is een logische benadering, aangezien het de vraag is welk soort tekort aan hoger opgeleiden er precies is in de onderzoeksregio's. Vervolgens is het de vraag of en wat voor soort aanbod van arbeid er is in het aangrenzende euregionale gebied. Het is de vraag of en hoeverre er een "match" mogelijk is tussen vraag naar arbeid en aanbod van arbeid. Hoofdstuk 5 betreft de literatuurverkenning met betrekking tot macro-economische verklaringen van arbeidspendel en migratie.

In hoofdstuk 6 volgt de literatuurverkenning over de institutionele theorie voor organisaties en institutionele barrières. Hoofdstuk 7 betreft het empirisch onderzoek over de mate van pendel en migratie van hoger opgeleiden in de onderzoeksregio's en de complementariteit van de arbeidsmarkten. In hoofdstuk 8 wordt het empirisch onderzoek over de macro-economische factoren in de studieregio's uitgevoerd. Hoofdstuk 9 is een empirische uitwerking van institutionele theorie van organisaties en institutionele barrières in de onderzoeksregio Twente en Euregio Rijn-Ems-IJssel. In hoofdstuk 10 wordt een antwoord gegeven op de probleemstelling op basis van de empirische bevindingen in de hoofdstukken 7,8 en 9.

Hoofdstuk 2: Begrippenkader

2.1 *Inleiding*

Om de onderzoeksvragen en de probleemstelling van het onderzoek te kunnen behandelen is het belangrijk om een aantal concepten, die veelvuldig in de scriptie terugkomen, met betrekking tot grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt in grensregio's te definiëren.

2.2 *Begrippen*

Grensoverschrijdende arbeid

Grensoverschrijdende arbeid is het verschijnsel dat mensen heen en weer reizen tussen woon- en werkplaats en hierbij een grens oversteken. Men kan het dus zien als een vorm van arbeidspendel, waarbij een landsgrens overschreden wordt.

In deze definitie staan een aantal begrippen die nadere uitwerking vragen. De eerste is het begrip grens.

Grens

Grenzen zijn er volgens Schobben (2000:101) in vele soorten en het begrip is niet makkelijk te omschrijven. Voorbeelden van grenzen zijn een erfafscheiding tussen twee naburige erven; de scheiding tussen twee gebieden in fysisch geografische zin. Twee voorbeelden van een scheiding in fysisch geografische zin zijn de Rio Grande, die onderdeel uitmaakt van de grens tussen Mexico en de Verenigde Staten. Of de Pyreneeën, een bergketen die onderdeel is van de grens tussen Frankrijk en Spanje. Of een grens is de scheidslijn tussen twee politiek-administratieve eenheden, bijvoorbeeld gemeentes, provincies of landen.

“Alle vaststellingen van grenzen zijn kunstmatig” (Schobben, 2000:103). Landsgrenzen zijn politieke constructies die sociale en culturele gevolgen hebben, vooral voor de mensen die in de grensgebieden wonen. Door de creatie van grenzen zijn er sociale en culturele verschillen ontstaan.

Door de grens zijn er barrières ontstaan, die ervoor gezorgd hebben dat contact tussen mensen in grensregio's is bemoeilijkt. Mede hierdoor en “door de nationale uniformering van tijd, taal, regels en wetten” (Uijen, 1999:83) en de inzet van onderwijs, zijn er homogene naties gecreeërd en zijn de sociaal-culturele verschillen tussen landen vergroot.

Met de komst van de Europese Unie en het vrij verkeer van goederen, personen, diensten en kapitaal hebben de binnengrenzen van de EU, de grenzen tussen de lidstaten, een andere dimensie

gekregen. In plaats van een barrière biedt de grens mogelijkheden voor handel, of uitwisseling op het gebied van arbeid of cultuur. De barrière is fysiek weggenomen, maar bestaat wellicht nog wel in de hoofden van de mensen.

Pendel

Bij pendel is er sprake van verplaatsing van personen waarbij een administratieve grens wordt overschreden om te werken, dit kan een gemeentegrens, provinciegrens of landsgrens zijn. Veelal blijven pendelaars in grensregio's wonen in het land van oorsprong (land van eigen nationaliteit), maar gaan werken in het aangrenzende land. Dit hoeft echter niet altijd het geval te zijn. Een andere mogelijkheid is dat personen in een ander land gaan wonen, omdat daar bijvoorbeeld de woonlasten lager zijn en men in een aantrekkelijker huis kan wonen, ze blijven echter werken in het land van oorsprong.

Migratie

Migratie is de verplaatsing van personen waarbij een administratieve grens wordt overschreden en met het doel zich blijvend in een nieuwe woonplaats te vestigen. Er wordt onderscheid gemaakt tussen buitenlandse en binnenlandse migratie. Bij buitenlandse migratie is er sprake van emigratie (vertrek uit een land) en immigratie (vestiging in een land).

Grensarbeider

Onder grensarbeider wordt verstaan: "iedere werknemer die zijn werkzaamheden uitoefent op het grondgebied van een EU-lidstaat en woont op het grondgebied van een andere lidstaat, waarheen hij in beginsel dagelijks of tenminste eenmaal per week terugkeert" (Eures Euregio 2004, p. 5).

Regio

Volgens Schobben omvat een regio een bepaalde territoriale eenheid en het is onderdeel van een groter territoriaal-geografisch deel (2000:10).

NUTS

NUTS betekent: Nomenclature of Units for Territorial Statistics. Een indeling van EUROSTAT op 5 verschillende niveau's volgens Schobben (2000:18) . Op de Eurostat website zijn de eerste 3 NUTS niveau's genoemd. De indeling verschilt per lidstaat, aangezien de lidstaten verschillende soorten bestuurslagen hebben, qua inwonertal zijn de NUTS regio's als volgt verdeeld:

Tabel 2: NUTS niveau's⁴

Niveau	Minimaal aantal inwoners	Maximaal aantal inwoners
NUTS-1	3 miljoen	7 miljoen
NUTS-2	800.000	3 miljoen
NUTS-3	150.000	800.000

NUTS regio

Bij Eurostat zijn de regio's ingedeeld uit statistische overwegingen (Schobben, 2000:16) in NUTS regio's. Voor de precisie van dit empirisch onderzoek zou het gebruik van gegevens op NUTS-3 niveau het beste geweest zijn. Het NUTS-3 niveau houdt in Nederland de "COROP⁵ regio's" in, waar Twente er bijvoorbeeld een van is. In Duitsland zijn het de "Kreise", in Luxemburg wordt dit niveau niet gehanteerd, maar daarvoor kunnen de gegevens voor heel Luxemburg gebruikt worden, in Frankrijk is NUTS-3 niveau het niveau van de "départements" en "Doms".

Navraag bij een medewerker van Eurostat leerde mij dat de statistische gegevens op de Eurostat website niet te verfijnen zijn tot op het NUTS-3 regio niveau. Vanuit praktische overweging is daarom in het onderzoek uitgegaan van de gegevens op NUTS-2 niveau, aangezien deze wel beschikbaar zijn. In Nederland betreft het NUTS-2 niveau de provincies, in Duitsland betreft het de Regierungsbezirke. In de case Twente en Euregio Rijn-Ems-IJssel betreft het de gegevens van de NUTS-2 regio's: Overijssel (NL), Münster (Dui) en Weser-Ems (Dui). Voor de case Westpfalz en Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz is uitgegaan van de gegevens van de NUTS-2 regio's Rheinhessen-Pfalz (Dui), Koblenz (Dui), Trier (Dui) Saarland (Dui), Lorraine (Fra), en van de NUTS-1 regio Luxemburg, aangezien het Groothertogdom Luxemburg een soevereine staat is en NUTS-1 een niveau van de lidstaten kan betreffen. In Frankrijk betreft het NUTS-2 niveau de "régions".

⁴ verkregen via: http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nuts/basicnuts_regions_en.html bezocht op 2 juni 2008

⁵ Een COROP-gebied is een regionaal gebied voor statistische doeleinden binnen Nederland dat deel uitmaakt van de COROP-indeling. De naam COROP is een afkorting van Coördinatie Commissie Regionaal OnderzoeksProgramma. De naam van de commissie die in 1971 de indeling van Nederland in COROP-gebieden ontwierp. Nederland heeft in totaal 40 COROP-gebieden. Elk COROP-gebied is een samenvoeging van gemeenten. (zie <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/unique/concept/default.htm?concept=COROP-gebieden&postinguid=%7B8DEDCB06-88B5-43D1-9318-A096678B540A%7D>) bezocht op 21 juli 2008

Regionale arbeidsmarkt

Een ander begrip dat van belang is, is de regionale arbeidsmarkt. Dit is van belang om inzicht te verkrijgen in het mechanisme dat mensen ertoe aanzet om over de grens te gaan werken. Van Dijk (1986:6) geeft de volgende definitie van het begrip arbeidsmarkt:

“De term arbeidsmarkt moet niet worden begrepen in de concrete technische zin van ontmoetingsplaats of contactorganisme; het gaat om een abstract begrip, om een functionele markt. De ‘arbeidsmarkt’ betekent het samentreffen van vraag en aanbod waardoor ruil en prijsvorming tot stand komen. De term duidt dus het samenstel van factoren, instituties, processen en ruilvoorwaarden aan, dat de relaties tussen het aanbod van en de vraag naar arbeid bepaalt.”

Van Dijk (1986:6) onderscheidt drie functies die de arbeidsmarkt vervult aan de hand van De Galan (1981:104):

1. “Allocatiefunctie: de verdeling van de hoeveelheid en soorten arbeid over de verschillende toepassingen
2. Selectiefunctie: vragers en aanbieders selecteren arbeid en banen
3. Verdelingsfunctie: dit geldt alleen voor werknemers, via de arbeidsmarkt ontstaat een verdeling niet alleen van werk, maar tevens van inkomen, aanzien, bestaanszekerheid en sociale contacten”.

Op de arbeidsmarkt vindt evenals op andere markten ruil en prijsvorming plaats. In tegenstelling tot andere markten zijn dit op de arbeidsmarkt duidelijk gescheiden processen. Men kan spreken van de loonmarkt en van de allocatie- of werkgelegenheidsmarkt. Hoewel er een relatie bestaat tussen de loonmarkt enerzijds en vraag en aanbod anderzijds, functioneren beide markten toch onafhankelijk.

Aan de door Van Dijk genoemde definitie van de arbeidsmarkt dient alleen nog de regionale component toegevoegd te worden. Vraag en aanbod vinden immers altijd binnen een regio plaats. Het heeft een ruimtelijke component. De grootte van de regionale arbeidsmarkt is moeilijk te bepalen. Een veelgebruikte definitie is het gebied met zo weinig mogelijk inkomende en uitgaande forensenstromen. Componenten die van invloed zijn op de grootte van de arbeidsmarkt zijn de beschikbare vervoersmiddelen, infrastructuur en persoonlijke voorkeuren. Wanneer men niet de beschikking heeft over een auto, dan wordt het moeilijk om werk te vinden op een grote afstand van de woonplaats. Eenzelfde effect heeft de infrastructuur. Wanneer men wel de beschikking heeft over een auto, maar er geen goede wegverbinding is tussen de woonplaats en de potentiële werkplaats,

dan valt deze werkplaats al snel af. Individuele voorkeuren kunnen ervoor zorgen dat mensen minder snel geneigd zijn om over de grens te gaan werken.

Het regionale arbeidsaanbod is dus niet gelijk aan de regionale beroepsbevolking. Het is mogelijk dat personen die in een bepaalde regio wonen en in deze regio dus tot de beroepsbevolking horen, hun arbeid buiten de woonregio aanbieden. Ook het omgekeerde is vaak het geval. Om te kunnen bepalen wat het aanbod op de regionale arbeidsmarkt is moet men de regionale beroepsbevolking nemen, deze vermeerderen met binnenkomende pendel en verminderen met uitgaande pendel.

Arbeidsmobiliteit

De bevordering van mobiliteit van de beroepsbevolking tussen banen (arbeidsmobiliteit⁶) en landen (geografische mobiliteit) in de EU heeft als doel bij te dragen aan een toename van de economische en sociale groei, de verwachting is dat het een hoger werkgelegenheidspeil oplevert en bijdraagt aan een efficiëntere allocatie van arbeid.

Het werklandbeginsel (lex loci laboris)

Een werknemer of zelfstandige valt onder het stelsel van het land waar hij of zij werkt. In een situatie in Nederland betekent het: het beginsel dat een buitenlandse werknemer in Nederland in aanmerking komt voor bepaalde overheidsgelden volgens Nederlands recht.

“Voor wat de inkomstenbelasting betreft, geldt volgens het OESO-modelverdrag het werklandbeginsel. Voor een werknemer, die woont in de ene lidstaat en werkt in een andere lidstaat, moet het woonland in principe de heffingsbevoegdheid afstaan aan het werkland” (Vanpoucke en Essers, 2007:28).

Article 15 § 1 OESO-modelverdrag (2005):

Subject to the provisions of Articles 16, 18 and 19, salaries, wages and other similar remuneration derived by a resident of a Contracting State in respect of an employment shall be taxable only in that State unless the employment is exercised in the other Contracting State. If the employment is so exercised, such remuneration as is derived there from may be taxed in that other State.

⁶ Beschrijving arbeidsmobiliteit afgeleid aan de hand van omschrijving op: <http://europa.eu/scadplus/leg/nl/cha/c11056.htm>, bezocht op 20 maart 2008

Het woonlandbeginsel

Woonlandbeginsel (lex loci domicilii): In de Nederlandse situatie: het beginsel dat een buitenlandse werknemer in Nederland in aanmerking komt voor bepaalde overheids gelden volgens het stelsel dat geldt in het land waar hij vandaan komt.

Voorwaardelijk behoud woonlandbeginsel:

“Indien een werknemer in een andere lidstaat dan zijn woonland werkt en er is sprake van een “geringe” binding met dit werkland dan behoudt het woonland zijn heffingsbevoegdheid. Dit is het geval indien de werknemer er slechts tijdelijk werkzaamheden verricht en zijn werkgever geen binding heeft met het werkland. Voor dit soort situaties voorziet het OESO-modelverdrag in objectieve criteria. De woonstaat moet de heffingsbevoegdheid over het loon voor dergelijke werkzaamheden niet afstaan aan het werkland, als tegelijkertijd wordt voldaan aan de volgende voorwaarden ” (Vanpoucke en Essers, 2007:29):

Article 15 § 2 OESO-modelverdrag (2005):

The remuneration derived by a resident of a Contracting State in respect of an employment exercised in the other Contracting State shall be taxable only in the first-mentioned State if:

1. the recipient is present in the other State for a period or periods not exceeding in the aggregate 183 days in any twelve month period commencing or ending in the fiscal year concerned, and
2. the remuneration is paid by, or on behalf of, an employer who is not a resident of the other State, and
3. The remuneration is not borne by a permanent establishment which the employer has in the other State.

“Wordt aan één van deze voorwaarden niet voldaan, dan wordt voldoende binding met het werkland bewezen geacht en zal de werknemer er vanaf zijn eerste aanwezigheidsdag (physical presence day) belast worden ” (Vanpoucke & Essers, 2007:29).

Euregio

“Euregio’s zijn gebieden waar in het kader van het Interreg programma een Europees grensoverschrijdend ontwikkelingsprogramma wordt uitgevoerd. In deze euregio’s zijn verschillende (soorten) overlegstructuren ontstaan omtrent allerlei grensoverschrijdende aangelegenheden, waaronder arbeidsmarktvraagstukken” (Erac, 2002:86).

De kenmerken van een nationale grensregio, vooral de perifere ligging, de dunne bevolkingsgraad en de ligging in de nabijheid van een mogelijke ‘vijand’ hebben in het verleden geleid tot een ontwikkelingsachterstand van deze grensregio’s ten opzichte van andere nationale regio’s. Bovendien hebben volgens Oude Veldhuis (1995:27) nationale overheden lange tijd weinig beleidsmatige aandacht aan grensregio’s besteed. Om deze problemen het hoofd te bieden hebben veel grensregio’s met buurlanden samenwerkingsverbanden opgericht. In Europa bestaan momenteel meer dan honderd van dergelijke grensregio’s. De naam Euregio wordt volgens Goinga (1995: 9) sinds een aantal jaren ook gebruikt voor andere grensregio’s en de grensoverschrijdende samenwerking in Europa in zijn algemeenheid. Echter de Euregio in Gronau wordt EUREGIO genoemd, aangezien zij in 1958 als eerste is opgericht. De EUREGIO Gronau wordt ook vaak in literatuur aangeduid als Euregio Rijn-Ems-IJssel. Op 1 april 2007 is de Eures EUREGIO (Rijn-Ems-IJssel) samengegaan met de Eures Eems Dollard regio en heet het grensoverschrijdende partnerschap Eures Rijn-Waddenzee⁷. Het andere Eures partnerschap voor het onderzoek is Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz.

Eures

Eures (European Employment Services) is een samenwerkingsverband tussen de Europese Commissie, de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening (zoals CWI in Nederland en Arbeitsagentur in Duitsland) van de EER-landen (Europese Economische Ruimte) en andere regionale en nationale instanties die actief zijn op het gebied van de werkgelegenheid, zoals vakbonden, werkgeversorganisaties en lokale en regionale autoriteiten. Deze organisaties werken samen om de mobiliteit van werknemers binnen de EER te bevorderen⁸.

⁷ <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?lang=nl&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=5804> bezocht op 11 juni 2008

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2002/ke4602735_nl.pdf, p. 3 bezocht op 11 juni 2008

Hoofdstuk 3: EU beleid ter bevordering van mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt

3.1 *Inleiding*

In dit hoofdstuk wordt de invloed van de Europese Unie op het Europees werkgelegenheidsbeleid, de bevordering van mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt en de manier van afstemming van dit beleid met de lidstaten besproken. Er wordt een antwoord gegeven op de vraag:

In hoeverre is Europees beleid van invloed op grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten tussen lidstaten van de EU?

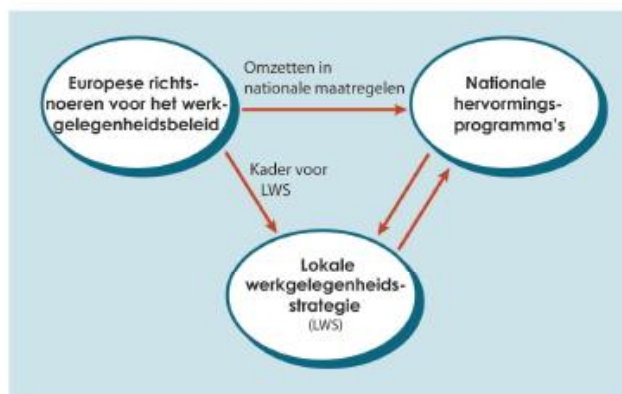
De Europese Unie investeert in mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt, voornamelijk zijn er aanwijzingen dat het beleid niet erg succesvol is. In dit hoofdstuk wordt besproken welk soort initiatieven er zijn genomen om mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt te bevorderen. De cases Twente en Euregio (Rijn-Ems-IJssel) en Westpfalz en Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz worden onderzocht om te zien hoe succesvol mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt is. Het onderzoek richt zich op grensregio's, omdat de verwachting is dat mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt als eerste in grensregio's optreedt. Volgens De Gijssels en Janssen (2000:84-85) is dat het geval als grensregio's elkaar qua economische structuur en personeelsaanbod kunnen aanvullen. Volgens De Graaff-Nauta (1994:6), voormalig staatssecretaris van het ministerie van binnenlandse zaken, kan er door grensoverschrijdende samenwerking mogelijk in de toekomst sprake zijn van een gezamenlijke arbeidsmarkt in grensregio's.

3.2 *De Europese dimensie van werkgelegenheidsbeleid*

Sinds de jaren 90 van de 20^e eeuw is een Europees werkgelegenheidsbeleid en beleid met betrekking tot sociale zaken prominenter op de politieke agenda gekomen. Voorheen werden deze taken voornamelijk gezien als een taak voor de lidstaten van de EU en niet zozeer voor de EU zelf. "Mede door de slechte werkgelegenheidssituatie en hoge werkloosheid in Europa midden jaren '90 werd er door de Europese raad van regeringsleiders besloten dat het werkgelegenheidsbeleid voortaan ook op Europees niveau moest worden opgepakt en dat samenwerking noodzakelijk was" (Erac, 2002:16).

Hier moest invulling aan gegeven worden en daarmee kwamen de organisatorische problemen voor publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties om richting te geven aan een Europees arbeidsmarktbeleid/werkgelegenheidsbeleid aan het licht.

Het Top Down perspectief van het Europees werkgelegenheidsbeleid ziet er schematisch zo uit:



Figuur 1: Top down perspectief Europees werkgelegenheidsbeleid

De Raad van Ministers stelt jaarlijks volgens het handboek Europees werkgelegenheidsbeleid (Erac, 2002:16) een aantal algemene richtsnoeren op voor het werkgelegenheidsbeleid voor de Europese Unie als geheel en in de lidstaten. Vervolgens worden deze richtsnoeren door de lidstaten geïmplementeerd op hun specifieke arbeidsmarkt- en werkgelegenheidssituatie. Door de lidstaten worden Nationaal Actieplannen voor de werkgelegenheid (NAP) opgesteld en aan de hand van de Europese richtsnoeren wordt gemotiveerd hoe men nationaal invulling geeft aan de Europese dimensie.

Voor het uitvoeren van de nationale actieplannen voor de werkgelegenheid en arbeidsmarktbeleid zijn de centrale overheid van de lidstaat, sociale partners, lokale overheden, uitvoeringsinstellingen voor sociale zekerheid en arbeidsmarkt en het onderwijsveld verantwoordelijk (Erac, 2002:27). Ook de rol van regionale actoren wordt steeds belangrijker zoals bijvoorbeeld bleek uit een richtsnoer uit 2001: "Alle actoren op regionaal en lokaal niveau moeten worden gemobiliseerd voor de tenuitvoerlegging van de Europese werkgelegenheidsstrategie door het identificeren van werkgelegenheidsscheppend potentieel op lokaal niveau en het versterken van partnerschappen hiertoe" (Erac, 2002:62).

Hieronder wordt een empirisch voorbeeld gegeven uit Nederland aan de hand van de vertaling van een Europese richtsnoer naar een NAP om het theoretische beeld over hoe een Europese (grensoverschrijdende) arbeidsmarkt zou moeten werken te verduidelijken:

Tabel 3: Relatie Europese, nationale en regionale werkgelegenheidsdoelstellingen:

Pijler Europese werkgelegenheidsstrategie	Richtsnoer 2002	Nationaal actie plan 2002	Doelstelling
Verbeteren van de inzetbaarheid en het wegnemen van de verschillen in vaardigheden	Verbeteren werking Europese arbeidsmarkt	Verbetering van de werking van de arbeidsmarkt: invoering SUWI-wet	<ul style="list-style-type: none"> • Vergroten van de effectiviteit en Doelmatigheid • Kwaliteitsborging CWI's • Coördineren/analyse vraag en aanbod op de Arbeidsmarkt • Stimulering sectoraal overleg/arbeidsmarktbeleid • Vraag en aanbod fysiek bij elkaar brengen

(Uit tabel Erac, 2002, p. 67)

3.3 *Initiatieven van de Europese Commissie*

De Europese Commissie heeft mobiliteit op de arbeidsmarkt, een instrument voor meer en betere banen steeds prominenter op de op politieke agenda staan en de EC heeft een "European Job Mobility Action Plan" (2007-2010) opgesteld.

Volgens de Europese Commissie (2007:1) is mobiliteit op de arbeidsmarkt voor werknemers een zeer belangrijk instrument voor een efficiënt functionerende gemeenschappelijke markt en is het essentieel om mensen meer toegang te geven tot meer en betere banen, een hoofddoel uit de Lissabon strategie.

De Europese Commissie ziet in dat er voor voor mobiliteit op de arbeidsmarkt in de EU nog steeds barrières zijn en in het actieplan van 2002, werden de volgende doelen opgesteld (Europese Commissie, 2007:3):

- “Bevorderen van opleidings- en trainingssystemen die beter passen bij de (grensoverschrijdende) arbeidsmarkt en die mensen mobieler maakt;
- Opheffen van wettelijke en administratieve barrières en het promoten van grensoverschrijdende erkenning van kwalificaties;
- Het opzetten van een arbeidsmobiliteits informatie portaal, gebaseerd op het Eures vacature systeem;”

Voor het actieplan 2007-2010 zijn daar als doelen nog aan toegevoegd (Europese Commissie, 2007:3):

- “Verbeteren bestaande wetgeving en administratieve procedures betreffende arbeids mobiliteit;
- Het verkrijgen van steun voor het beleid tot het bevorderen van mobiliteit op de arbeidsmarkt binnen de EU van alle autoriteiten op alle niveau’s;
- Het versterken van Eures als het instrumentarium om mobiliteit op de arbeidsmarkt van werknemers en het gezin te faciliteren;
- Het vergroten van het bewustzijn van de mogelijkheden voor mobiliteit op de arbeidsmarkt voor een breder publiek;”

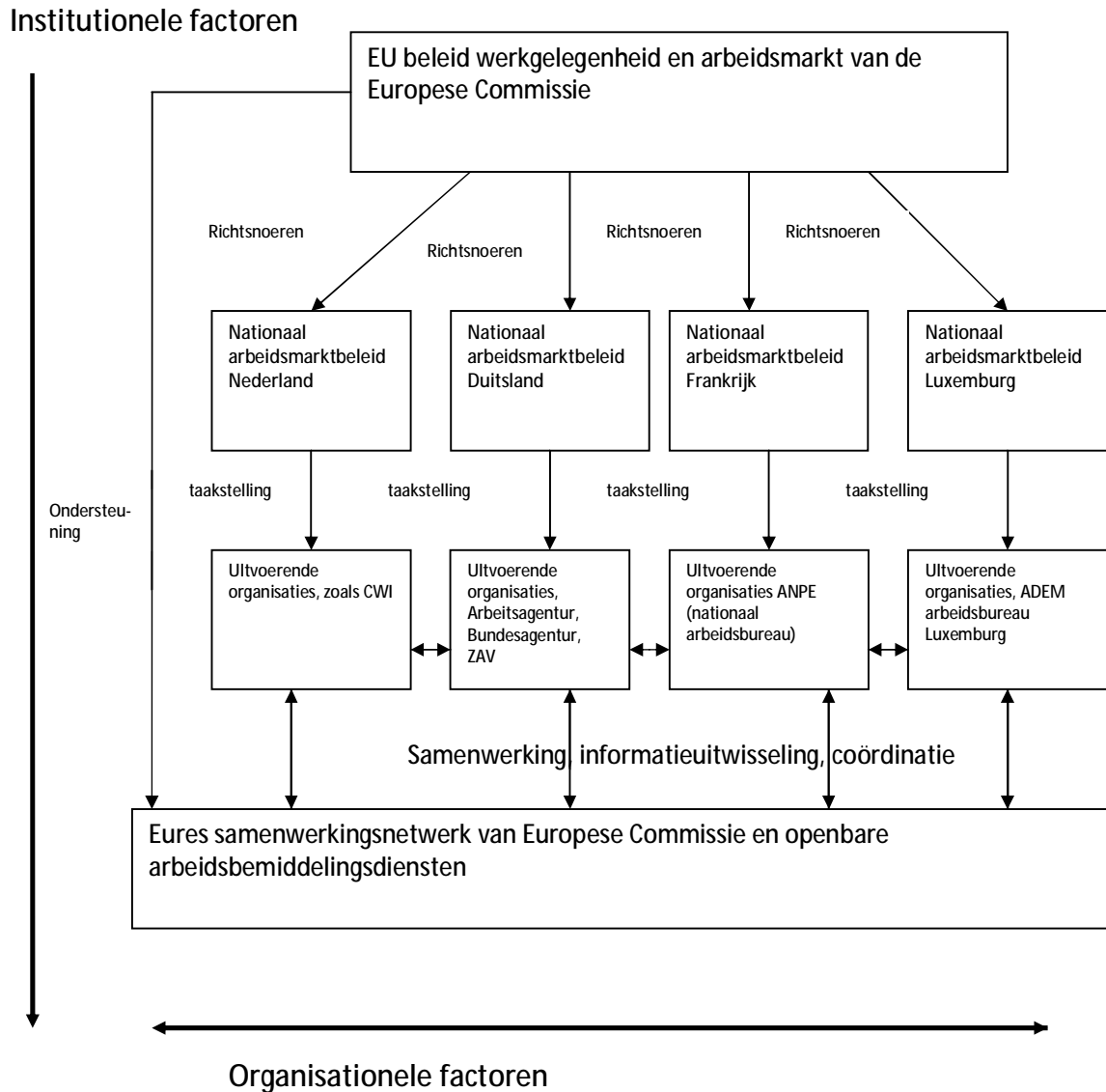
Een initiatief dat hierop aansluit vanuit de Europese Unie om mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt te bevorderen is het opzetten van een richtlijn ter bevordering van de erkenning van beroepskwalificaties. Het betreft richtlijn nr. 2005/36/EG. De richtlijn heeft volgens een OC en W regeling⁹ (2008:7) tot doel om grensoverschrijdende toegang tot gereguleerde beroepen in de lidstaten te vergemakkelijken door te waarborgen dat migrerende beroepsbeoefenaars die hun beroepskwalificaties in een EU-lidstaat, de EER-staten IJsland, Noorwegen en Liechtenstein of Zwitserland hebben behaald, toegang hebben tot dezelfde gereguleerde beroepen in een andere lidstaat, genoemde EER-staten of Zwitserland. De lidstaten zijn verplicht om de richtlijnen om te zetten in nationale wet- en regelgeving (OCW regeling van CFI,2008:7).

⁹ http://www.cfi.nl/Public/CFI-online/Images/WJZ200820101602%20Regeling%20erkenning%20EG%20Beroepskwalificaties%20owp_tcm2-98981.pdf bezocht op 9 juli 2008

3.4 Relatie EU beleid met institutionele en organisatorische factoren op lidstaatniveau

Om de rol van organisationele factoren en institutionele factoren voor organisaties in de onderzoeksregio's in relatie tot het EU beleid beter te begrijpen is het onderstaande beleidsraamwerk en organisatienetwerk samengesteld, waarbij op de y-as de institutionele dimensie wordt weergegeven en op de x-as de organisationele dimensie. Er is in dit voorbeeld gekozen voor de landen Nederland, Duitsland, Frankrijk en Luxemburg, omdat het nationale beleid van deze landen invloed hebben op de regionale arbeidsmarkten van de onderzoeksregio's. Nederlands beleid heeft invloed op de arbeidsmarkt in Twente, Duits beleid heeft invloed op het Duitse deel van de Euregio Rijn-Ems-IJssel en op Westpfalz en het gehele Bondsland Rheinland/Pfalz. Frans beleid heeft invloed op de regio Lorraine en het Arbeidsmarktbeleid van de staat Luxemburg heeft invloed op de landelijke arbeidsmarkt van Luxemburg. Verder is Europees beleid van invloed op al deze nationale arbeidsmarkten.

Figuur 2: relatie tussen institutionele- en organisationale factoren voor een Europees werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid



In hoofdstuk 6 wordt besproken wat organisationale- en institutionele factoren precies inhouden en wat de relatie van deze factoren is in verhouding tot EU beleid. EU beleid en ondersteuning vanuit de lidstaten zou idealiter moeten leiden tot een gemeenschappelijke Europese arbeidsmarkt, zoals deze al bij bijvoorbeeld de kapitaalmarkt en goederenmarkt bestaat.

3.5 *Europese arbeidsmarkt?*

Het vrije verkeer van personen, waar werknemers onder vallen, is al geruime tijd vastgelegd als een grondbeginsel in het EG verdrag in artikel 39. Het bevat het recht om zich te verplaatsen binnen het grondgebied van de verschillende lidstaten en ook de mogelijkheid om er te verblijven of om er te werken. Hoewel dit recht al lang bestaat laat de uitvoering ervan in verband met organisationele- en institutionele problemen van de lidstaten en de Europese Unie zelf te wensen over. De vraag rijst daarbij: waarom is dit zo? Waarom is er geen Europese arbeidsmarkt? En zijn de arbeidsmarkten in de EU" in essentie nog altijd nationale arbeidsmarkten, die in werkelijkheid in hoge mate van elkaar gescheiden zijn" (De Gijsel en Janssen, 1999:55). De Gijsel en Janssen komen tot deze conclusie met het argument dat slechts twee procent van de arbeidskrachten in de EU in een andere lidstaat werkt. Dit argument stamt weliswaar uit een artikel van bijna 10 jaar oud, maar uit een recentere bron van de Europese Commissie (2007:3) blijkt het percentage van mobiliteit op de Europese Arbeidsmarkt ook op 2% te liggen in de huidige 27 lidstaten.

De nationale overheid en de Europese Unie zijn belangrijke initiators bij de completering van grensoverschrijdende arbeidsmarkten voor hoger opgeleiden. De nationale overheid en de Europese Unie zijn niet alléén capabel om institutionele veranderingen in gang te zetten om pendel en migratie te bevorderen, maar tevens hebben ze een sterk regulerende functie in het organisatieveld.

3.6 *Conclusie*

In dit hoofdstuk is antwoord gegeven op de vraag in hoeverre Europees beleid van invloed is op de grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten tussen lidstaten van de EU.

Vanuit de EU worden initiatieven genomen om mobiliteit op de arbeidsmarkten tussen lidstaten van de EU te bevorderen, vooralsnog lijken deze initiatieven weinig resultaat te boeken. Er is duidelijk sprake van een stimulerend beleid. Toch komt de mobiliteit op de arbeidsmarkten tussen deze lidstaten nauwelijks op gang. Ondanks deze mogelijke problemen zijn de Europese Commissie en in Nederland de Sociaal Economische Raad van mening dat mobiliteit op de arbeidsmarkt in de EU moet worden bevorderd om de onderstaande redenen¹⁰

¹⁰ (zie <http://www.ser.nl/nl/Publicaties/Adviezen/2000-2007/2001/b19240.aspx>) bezocht op 8 mei 2008:

- Een grotere mobiliteit van arbeid draagt bij aan een betere werking van de arbeidsmarkt en daarmee aan een betere concurrentiepositie voor het Nederlandse en Europese bedrijfsleven.
- Het wegnemen van belemmeringen voor arbeidsmobiliteit is belangrijk voor het effectueren van het recht op vrij verkeer binnen de EU.

Hoofdstuk 4: Theoretische verklaringen van migratie en arbeidspendel van hoger opgeleiden

4.1 *Inleiding*

Om pendel en migratie van hoger opgeleiden te begrijpen zijn er meerdere invalshoeken. Een migratiebeslissing of pendelbeslissing is in principe een individuele keuze. De motieven voor deze keuzes zijn zeer divers en kunnen per individu verschillen en het is onwaarschijnlijk dat het bestaan van pendel en migratie slechts afhangt van één factor. Er zal eerder sprake zijn van een combinatie van factoren, die individuen doet beslissen om te gaan migreren of pendelen.

In dit hoofdstuk wordt besproken welke motieven individuen kunnen laten besluiten om te gaan migreren of pendelen in grensregio's van lidstaten van de Europese Unie. Dit om de verschijnselen migratie en pendel van hoger opgeleiden beter te kunnen begrijpen.

Uit deze verschillende motieven worden drie bewuste keuzes gemaakt voor een nomothetisch verklaringsmodel om in dit onderzoek te kijken naar de verschijnselen arbeidspendel en migratie van hoger opgeleiden op regioniveau.

4.2 *Motieven van hoger opgeleiden voor pendel of migratie in grensregio's*

In de migratieliteratuur zijn op basis van empirische resultaten en theoretische uitwerkingen relaties gevonden tussen de motieven van migratie en de sterkte van de afhankelijkheid van deze beslissing voor potentiële groepen migranten. In De Jong en Facett (1981:40) zijn de onderstaande relaties gevonden:

Tabel 4: Migratiemotieven, verhuisbereidheid en doelgroepen

Hoofdmotief per migratie categorie	Richting van de relatie in verhouding tot de beslissing om te gaan verhuizen	Verwachte sterkte van het motief bij verhuizing op een lange afstand in ontwikkelde landen	Verwachte sterkte van het motief bij verhuizing op een korte afstand in ontwikkelde landen	Potentiële groep migranten waar het voornamelijk om gaat
Economisch	positief	Sterk	zwak	Werkenden (20-65), mannen
Sociale mobiliteit/ sociale status	positief	Middelmatig tot zwak	zwak	Jonge volwassenen. Lagere en midden klasse, gezinnen met kinderen
Tevredenheid met de huisvesting	Positief (in relatie tot ontevredenheid met regio van herkomst)	middelmatig	sterk	Jonge gezinnen en gepensioneerden
Het behouden van sociale en economische relaties	negatief	middelmatig	middelmatig	40+ en ouder, mensen die werken in de dienstverlenende en financiële sector
Het in de buurt blijven van familie en vrienden	Positief	middelmatig	Middelmatig tot zwak	Vrouwen, banen niet gerelateerd aan een nationale arbeidsmarkt, en jonge volwassenen
Het verkrijgen van levensstijl voorkeuren	positief	Zwak, maar toenemend	Middelmatig tot zwak	Gepensioneerd, hogere inkomens

Volgens Koser (2007:40), zijn er drie voornamelijk redenen waarom mensen niet migreren naar een ander land. De belangrijkste redenen die hij noemt is "*inertie*". De meeste mensen willen niet migreren, omdat zij niet ver weg willen zijn van familie en vrienden, daarom blijven zij veelal in het land van geboorte. Een andere reden die Koser noemt is dat overheden migratie onder controle kunnen houden, zowel bij de ingang als uitgang. Deze reden gaat echter niet op voor de betrokken onderzoeksregio's, omdat er een vrij verkeer van werknemers is binnen de betrokken lidstaten (Nederland, Duitsland, Frankrijk en Luxemburg) van de Europese Unie.

Een derde reden om niet te gaan migreren naar een andere lidstaat van de Europese Unie is interne migratie. Hoger opgeleiden kunnen er ook voor kiezen om in een andere regio van de eigen lidstaat te gaan werken, hiermee vermijden zij bijvoorbeeld een taalbarrière.

Verder kunnen institutionele barrières voor individuen een rol spelen om niet te gaan migreren. Echter deze barrières kunnen door individuen als verschillend ervaren worden. Bij institutionele barrières kan men denken aan problemen met het overhevelen van rechten voor pensioenopbouw bij grensoverschrijdende werkrelaties of problemen met overheveling van rechten voor werkloosheidsuitkeringen. Dit is op zich een interessante problematiek, maar het onderzoek beperkt zich tot de invloed van institutionele factoren op organisaties, zoals EU regelgeving die invloed heeft op nationale organisaties voor arbeidsbemiddeling of op transnationale samenwerkingsverbanden zoals een Euregio.

Van bovenstaande motieven is het lastig om te bepalen welke motieven nu precies voor hoger opgeleide individuen van belang zijn. Het maken van een omvattend idiografisch verklaringsmodel om migratie en pendel van hoger opgeleiden te begrijpen, waarbij gebruik gemaakt wordt van alle relevant geachte oorzakelijke factoren is in het geval van het begrijpen van pendel en migratie van hoger opgeleiden erg bewerkelijk. Bovendien is het doel van het onderzoek niet zozeer het begrijpen van pendel en migratie van hoger opgeleiden, maar meer het verklaren van een mate van pendel en migratie van hoger opgeleiden in grensregio's binnen de Europese Unie.

De individuele motieven leiden tot een feitelijk gedrag. Dit gedrag kan volgens het verklaringsmodel gebaseerd zijn op de onderstaande logische verklaringen, die deels ook zijn genoemd door De Gijssel en Janssen. De Gijssel en Janssen (1999:57) beweren dat: "de structuren van het pendelverkeer tussen Nederland en Duitsland niet alleen gebaseerd is op verschillen in loonniveau en het aanbod van geschikt werk, maar ook door de agglomeratiestructuur bepaald is." Daarmee bedoelen ze dat de pendel en migratie afhangt van de hoeveelheid mensen die dicht bij de grens wonen en het aantal aangeboden vacatures. Het valt te verwachten dat in dichtbevolkte gebieden met meer werkgelegenheid meer pendel en migratie is. Ook voorzien De Gijssel en Janssen een informatieprobleem met betrekking tot mogelijk werk in het buurland. Ondanks dat uit een enquête onder 2200 mensen bleek, dat onder mensen die op het moment van de enquête 15 jaar geleden VWO of Abitur hadden gedaan er een relatief hoge bereidheid was om een baan in het buurland te aanvaarden en daarvoor ook bereid was om te pendelen. Stuitte het merendeel van de ondervraagden op het probleem van het gebrek aan informatie. Slechts 6% van de ondervraagden gaf aan moeite te doen om informatie te krijgen over werk in het buurland (De Gijssel en Janssen, 1999, p. 57-58). Dit kan liggen aan het gebrek van individuen om moeite te doen om meer informatie te krijgen over vacatures in het buurland, maar het kan ook te maken hebben met het ontbreken van

deze informatie bij organisaties die zich bezig houden met grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling. Of het is onduidelijk bij welke organisatie welke informatie beschikbaar is.

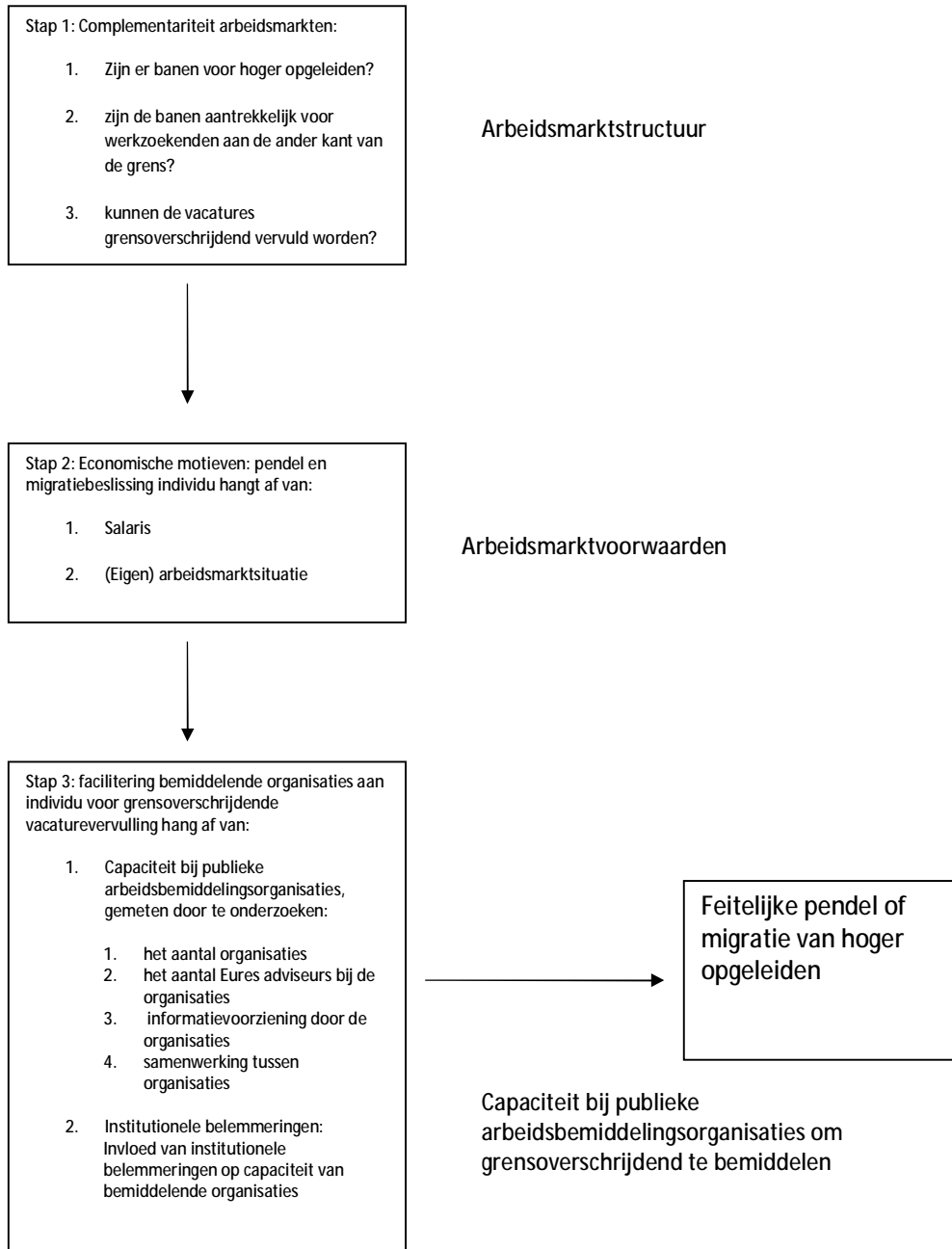
Grensoverschrijdende mobiliteit van hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt hangt af van individuele factoren en regio factoren. Aangezien het meten van de individuele factoren zeer complex is, is er een longitudinaal onderzoeksdesign nodig met een grote steekproef om geldige en betrouwbare gegevens te genereren. Vanwege deze complexiteit is in dit onderzoek gekozen om de factoren te beperken tot op regioniveau.

Vanuit deze overweging zijn de onderstaande regionale kenmerken opgesteld, die bepalend zijn voor een pendel- of migratiebeslissing van een hoger opgeleide:

- Er zijn wel of geen passende vacatures aan de andere kant van de grens in de grensregio voor de soort hoger opgeleiden, die werkzoekende/werkloos zijn;
- Verschil in salariering tussen regio's;
- Verschil in werkloosheidspercentages; de situatie van de arbeidsmarkt verschilt per regio;
- Ondoorzichtige arbeidsmarkt, er is te weinig overzicht welke vacatures er aan de andere kant van de grens beschikbaar zijn en er wordt weinig hulp geboden bij het vinden van een geschikte baan over de grens;

Deze zijn ingebed in het onderstaande theoretische verklaringsmodel:

Figuur 3: Theoretisch model:



In het onderzoek wordt uitgegaan van een nomothetisch verklaringsmodel, omdat een nomothetisch verklaringsmodel volgens Braster (2000:30) gericht is op het in algemene zin begrijpen van een bepaald type sociale verschijnselen (arbeidspendel en migratie van hoger opgeleiden) met behulp van een aantal van de meest relevante factoren op regioniveau.

In het onderzoek wordt gekeken naar arbeidsmarktomstandigheden en arbeidsmarktsituatie door te kijken naar macro-economische factoren (hoofdstuk 5), omdat deze uitgaan van macro-economische grootheden zoals Bruto Binnenlands Product per hoofd van de bevolking, besteedbaar inkomen per hoofd van de bevolking of werkloosheidspercentages. Deze gegevens zijn per NUTS-2 regio bekend. Omdat deze data per land en regio in de EU zijn gestandaardiseerd is het mogelijk om een vergelijking te maken. Regionale grootheden hebben volgens de verwachting van het theoretisch model invloed op een migratie of pendelbeslissing van hoger opgeleiden in grensregio's van de Europese Unie.

De andere invalshoek die gehanteerd wordt in het onderzoek is het verklaren van migratie en pendel van hoger opgeleiden vanuit het perspectief van publieke organisaties die zich bezig houden met arbeidsbemiddeling en advisering (hoofdstuk 6). Dit omdat naar verwachting de sturing van deze organisaties pendel en migratie van hoger opgeleiden kan bevorderen of belemmeren. In het onderzoek is gekeken in hoeverre grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden en de sturing van organisaties een bestuurskundig probleem is. Verder is vanuit Europees bestuurskundig perspectief de invloed van de Europese Unie op het Europees werkgelegenheidsbeleid en arbeidsmarktbeleid behandeld (zie hoofdstuk 3).

De volgende hoofdstukken 5 en 6 bieden een nadere uitleg van de tweede en de derde verklaring van het theoretisch model.

Culturele- en taal factoren kunnen een belemmering zijn bij de beslissing om te gaan migreren/pendelen, maar deze factor is moeilijk operationaliseerbaar. Bovendien is het erg moeilijk om op korte en middenlange termijn beleid te ontwikkelen om culturele factoren en taalfactoren te beïnvloeden. "Deze belemmeringen kunnen ook pas op lange termijn verholpen worden" (Spoormans, Reichenbach & Korsten, 1999:64). Vandaar dat de factoren taal en cultuur niet zijn opgenomen in het theoretische verklaringsmodel.

4.3 *Conclusie*

Bij het opzetten van het theoretische verklaringsmodel zijn uit praktische overweging de factoren cultuur en taal buiten beschouwing gelaten. Het model dient arbeidspendel te kunnen verklaren aan de hand van regiofactoren. De volgorde van het theoretisch verklaring model is dusdanig opgesteld

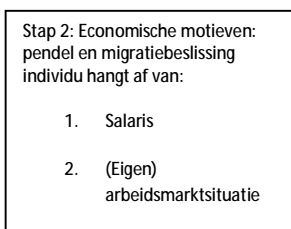
dat deze consistent is. De complementariteit van arbeidsmarkten (een logische verklaring) is een noodzakelijke voorwaarde voor de andere twee theoretische verklaringen. Zonder complementariteit van arbeidsmarkten heeft het weinig zin om naar de andere theoretische verklaringen te kijken. De economische-, organisatorische en institutionele belemmeringen gaan pas een rol spelen als er banen zijn voor hoger opgeleiden in de onderzoeksregio en er aanbod van arbeid (hoger opgeleide werknemers) is in het aangrenzende euregionale gebied. De sterkte en betekenis van economische- en organisatorische en institutionele barrières bepalen vervolgens de mate van arbeidspendel en migratie van hoger opgeleiden.

Hoofdstuk 5: Macro-economische verklaringen van arbeidspendel en migratie

5.1 Inleiding

Om de mate van migratie en arbeidspendel op een grensoverschrijdende arbeidsmarkt te kunnen beschrijven en voorspellen in grensregio's van de EU wordt er in dit hoofdstuk uitgegaan van twee meetbare macro-economische factoren.

Volgens de tweede verklaring uit het theoretisch verklaringsmodel kunnen de arbeidsmarktvoorwaarde salariering en de situatie van de arbeidsmarkt uitgedrukt in werkloosheidspercentages de mate van arbeidspendel en migratie tussen regio's verklaren:



Figuur 4: stap 2 van het theoretische verklaringsmodel

De keuze voor de arbeidsmarktvoorwaarde salariering uitgedrukt in BBP per hoofd van de bevolking in koopkrachtpariteit en besteedbaar inkomen en de keuze voor een vergelijking van werkloosheidspercentages is gemaakt, omdat door de Europese Monetaire Unie het belang van een geïntegreerde Europese arbeidsmarkt is versterkt. "Macro-economische onevenwichtigheden in bepaalde lidstaten kunnen namelijk niet meer door wisselkoersaanpassingen worden opgevangen. Arbeidsmobiliteit vanuit landen met een hoge werkloosheid naar lidstaten met een lage werkloosheid zal in een dergelijke situatie een belangrijke rol moeten spelen om de ontstane macro-economische onevenwichtigheid te doen verdwijnen" (De Grip, Van Loo, Teunis, 2000:29). Volgens De Grip e.a. (2000:33) duidt een verschil in werkloosheidspercentages op de arbeidsmarkten tussen grensregio's in de EU erop dat de "Europese arbeidsmarkt" weinig geïntegreerd is. Een vergelijking in koopkrachtpariteit tussen regio's kan volgens De Grip e.a. (2000:34) ook iets zeggen over regionale verschillen en een weinig geïntegreerde arbeidsmarkt.

Dit hoofdstuk concentreert zich op de vraag:

In hoeverre bepalen inkomensverschillen en werkloosheidsverschillen volgens macro-economische theorie arbeidspendel en migratie tussen regio's?

Verder worden micro-economische factoren kort behandeld, omdat dit een relevante economische theorie is binnen de literatuur over de verklaring van het verschijnsel migratie.

5.2 Economische theorieën over de verklaring van migratie of arbeidspendel

De ontwikkeling van theorieën over de verklaring van het verschijnsel migratie is min of meer begonnen bij Ernest Georg Ravenstein in zijn publicatie "laws of migration" (Van Dijk, 1986:13). Volgens hem waren er bepaalde patronen te ontdekken in stromen van migratie en ontdekte hij dat migratie geen regelloos verloop had. Argumenten hiervoor ondersteunde hij met statistische feiten. Sindsdien is er volgens Kröhnert (2007:1) herhaaldelijk geprobeerd om een omvattend theoretisch model te formuleren om migratie te beschrijven en verklaren, echter tot op heden is dit omvattende model er niet.

De oudste theorie over migratie komt voort uit de neoklassieke economie. Volgens deze theorie komt migratie van mensen voort uit loonverschillen tussen landen. De veronderstelling bij de neoklassieke economie is, dat er loonverschillen zijn tussen landen. Gevolg hiervan is dat er migratie van het lagere loonland naar het hogere loonland ontstaat. De gevolgen voor het ontvangende land zijn: een verruiming van de arbeidsmarkt en een loonmatigend effect. De gevolgen voor het verzendende land zijn: een verkrapping van de arbeidsmarkt en een loonopdrijvend effect. Het gevolg hiervan is, volgens neoklassieke economische theorie, dat de loonniveaus van de landen in een algemeen evenwicht komen.

Een andere benadering van de verklaring van het verschijnsel migratie komt voort uit de Keynesiaanse economie. Volgens deze theorie komt migratie van mensen tot stand door verschillen in werkloosheidscijfers tussen landen. In het onderzoek is uitgegaan van deze twee tradities, omdat deze beiden goed te operationaliseren zijn.

5.3 Macro-economische aannames met betrekking tot de ontwikkeling van migratie

Macro-economische modellen proberen migratie stromen te verklaren op aggregaat niveau. Dat is een deductieve manier van onderzoeks aanpak met een nomothetisch verklaringsmodel. Bij deze modellen wordt migratie tussen twee regio's verklaard op basis van statistische gegevens van twee regio's, en daarbij worden het economische of geografische verkeer bekeken en verklaard.

Het gravitatie­model van Lowry (1966) (Van Dijk, 1986:21) combineert de neoklassieke- en Keynesiaanse economische traditie samen met enkele andere factoren in het onderstaande model: (uit Kröhnert, 2007:2 en zie ook Van Dijk, 1986:21)

$$M_{a \rightarrow b} = k \times (U_a/U_b) \times (W_b/W_a) \times (L_a \times L_b)/D_{ab} + E_{ab}$$

De betekenis van de tekens:

$M_{a \rightarrow b}$ = de migratie van personen van land A naar land B

k = gravitatie constante

$U_a; U_b$ = de werkloosheidsquote in a en b

$W_a; W_b$ = het loonniveau in a en b

$L_a; L_b$ = het aantal personen dat op de arbeidsmarkt actief is, exclusief de agrarische sector

D_{ab} = de afstand tussen a en b

E_{ab} = een meetfout

Door te kijken naar een arbeidsmarktvoorwaarde: salariering, is uitgegaan van het verschil in loonniveau tussen de studieregio's en hun aangrenzende grensgebieden. Voor het meten van het loonniveau is het gangbaar volgens de neoklassieke economie om als indicator het bruto binnenlands product per hoofd van de bevolking te gebruiken (BBP per capita), in het Engels is dit GDP per capita (Gross Domestic Product) en deze wordt vervolgens uitgedrukt in "Purchasing Power Parity"¹¹. Deze indicator is gebruikt voor de onderzoeksregio's. Dus komt er in het empirische macro-economische hoofdstuk een vergelijk tussen GDP per capita van NUTS-2 regio Overijssel (voor regio Twente) en GDP per capita voor NUTS-2 regio Münster en GDP per capita voor NUTS-2 regio Weser-Ems voor het Duitse deel van de Euregio Rijn-Ems-IJssel. Voor Westpfalz en de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio is gekozen voor een vergelijk van gegevens van GDP per capita van de NUTS-2 regio's Rheinhessen-Pfalz, omdat Westpfalz in dit Regierungsbezirk valt, GDP per capita voor Luxemburg en GDP per capita van Lorraine (Frankrijk). Voor de volledigheid van het euregionale gebied zijn ook de gegevens van de NUTS-2 regio's Koblenz, Saarland en Trier toegevoegd. Volgens Jennissen(2004) is het namelijk zo dat er een positieve relatie is tussen het positieve verschil in GDP per Capita van Land A en B en de migratiestroom tussen land B en A.

¹¹ Purchasing Power Parity wordt gebruikt bij BBP vergelijk tussen landen, omdat PPP een betere koopkracht indicator is dan de dollar

De hypothese die aan de hand van neoklassieke economische theorie is opgesteld:

Migratie en pendel komen in de grensregio tot stand door significante inkomensverschillen tussen de studieregio en het aangrenzende euregionale gebied

Individueen zijn eerder geneigd te gaan migreren volgens Jennissen (2004:39) als uit de onderstaande macro-economische berekening een positief getal komt, dit stuk komt ook deels voor in het model van Lowry. In het onderzoek wordt gekozen voor de vereenvoudigde keuze van Jennissen, omdat het relatief eenvoudig is om aan de noodzakelijke data te komen om de uitslag te kunnen berekenen.

De hypothese is te toetsen door onderstaande berekening uit te voeren:

$$I = \log (W1 / W0 + C)$$

W1 = het verwachte loon in het land van bestemming

W0= het verwachte loon in het land van herkomst

C= kosten van verhuizen

Volgens Jennissen (2004) is het zo dat indien de uitslag van deze berekening positief is, dan zijn individuen eerder geneigd om te gaan migreren. Als de uitslag van de berekening negatief is, zijn individuen geneigd om te blijven in de oorsprongsregio (2004:39). Om de grootheden uit de formule te kunnen meten is uitgegaan van de theorie, sleutel variabele, indicator en beweerde causaliteit volgens de theorie:

Tabel 5: toegepaste internationale migratie theorie, sleutel variabele, meetbare indicator en beweerde causaliteit en verwachting volgens theorie (naar Jennissen, 2004)

Theorie	Sleutel variabele	Meetbare indicator	Beweerde causaliteit, of verwachting volgens theorie
neoklassieke economie	Het reële loon land A – het reële loon land B	Reële GDP per inwoner land A – Reële GDP per inwoner land B	GDPpc in A – GDPpc in B heeft een positief effect op migratie van land B naar A

De operationalisatie van de sleutel variabele en de afkomstige bron staan in het onderstaande schema weergegeven.

Tabel 6: Sleutelvariabele, operationalisatie en bron (naar Jennissen, 2004)

Variabele	operationalisatie	Bron
GDP per capita	GDP per capita uitgedrukt in PPP	Eurostat ¹²

Aangezien er discussie is binnen macro-economische theorieën over het gebruik van BBP per hoofd van de bevolking als indicator voor het inkomen, is in het onderzoek ook een vergelijking gemaakt op basis van de indicator “besteedbaar inkomen”. De veronderstelling is dat als beide indicatoren, dus zowel BBP per hoofd van de bevolking alsook het besteedbaar inkomen, significant afwijken in dezelfde richting in de regio's, pas dan kan men spreken van significante inkomensverschillen. Bij de indicator “disposable income” is dezelfde formule gehanteerd, echter is uitgegaan van de gegevens van besteedbaar inkomen van Eurostat.

Tabel 7: Sleutelvariabele, operationalisatie en bron (naar Jennissen, 2004)

Variabele	operationalisatie	Bron
Besteedbaar inkomen	“disposable income” uitgedrukt in Euro's	Eurostat ¹³

Verder wordt het verschil tussen regio's in werkloosheidscijfers als percentage van de totale bevolking onderzocht volgens de Keynesiaanse economische traditie. Een verschil in werkloosheidspercentagecijfers leidt volgens de verwachting van de Keynesiaanse economische theorie tot een toename van migratie en pendel. Hierbij is uitgegaan van de data van de betreffende NUTS-2 regio's in de landen Nederland, Duitsland, Frankrijk en Luxemburg volgens Eurostat.

De hypothese die aan de hand van Keynesiaanse economische theorie is opgesteld:

Hoger opgeleiden in grensregio's zijn eerder bereid om te migreren of pendelen naar een andere regio, indien de arbeidsmarktsituatie in de herkomstregio slechter is dan in de doelregio

Er wordt in dit model alleen naar het werkloosheidscijfer van de werkzame bevolking in zijn geheel gekeken en niet of het werk in land B aansluit bij de vraag naar werk bij de werklozen in land A.

¹²

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio/F/fa/fab/fab11024 bezocht op 17 april 2008

¹³

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio/F/fa/fab/fab12048 bezocht op 17 april 2008

Tevens is het model niet specifiek voor hoger opgeleide werkzoekenden of vacatures voor hoger opgeleiden. Er wordt gekozen in dit onderzoek voor dit vereenvoudigde model, omdat bij specifiekere metingen voor hoger opgeleiden zich problemen voordoen met de dataverzameling.

Tabel 8: Toegepaste internationale migratie theorie, sleutel variabele, meetbare indicator en beweerde causaliteit en verwachting volgens theorie (Jennissen, 2004)

Theorie	Sleutel variabele	Meetbare indicator	Beweerde causaliteit, of verwachting volgens theorie
Keynesiaanse economische theorie	Werkloosheidspercentage land B – Werkloosheidspercentage land A	Totale werkloosheid als percentage van de totale beroepsbevolking in B – totale werkloosheid als percentage van de totale beroepsbevolking in A	Werkloosheid in B – Werkloosheid in A heeft een positief effect op de migratie/pendel naar A

De operationalisatie van de sleutel variabele en de afkomstige bron staan in het onderstaande schema weergegeven.

Tabel 9: Sleutelvariabele, operationalisatie en bron (naar Jennissen, 2004)

Variabele	operationalisatie	Bron
Werkloosheidspercentage	Percentage werklozen als totaal van de beroepsbevolking	Eurostat ¹⁴

5.4 *Micro-economische aannames van migratiebewegingen*

Een andere belangrijke invalshoek bij de verklaring van migratie en pendel is de micro-economische benadering. Deze benadering wordt hieronder kort behandeld, omdat deze voor de theorievorming over migratie van belang is. Echter wordt de micro-economische benadering niet gebruikt voor de hypothesen, omdat de micro-economische benadering vanwege de individuele scope erg moeilijk te operationaliseren is. De macro-economische benadering doet weliswaar ook een voorspelling over individuen, echter de meetbare indicatoren gaan uit van macro-economische grootheden.

¹⁴

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996_39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio/F/fa/fac/tgs00010, bezocht op 21 juli 2008

In de jaren 70, 80 en 90 van de 20^e eeuw werd meer en meer getracht om migratiebewegingen te verklaren op individueel niveau in plaats van op collectief niveau. Dit is een inductieve manier van onderzoeks aanpak en als het per individu bekeken wordt kan men spreken van een idiografische beschrijving van het verschijnsel migratie.

Het Push-Pull-beginsel (Lowry, 1966) van de macro-economische theorieën (neoklassiek en Keynesiaans) wordt door Lee volgens Kröhnert (2007:3) op beslissingen van individuele actoren toegepast.

Migratie wordt door Lee gezien als interactie van de onderstaande vier factoren:

1. "Factoren in relatie met het herkomstgebied;
2. Factoren in relatie met het bestemmingsgebied;
3. Intervenierende hindernissen;
4. Individuele factoren;"

Bij de eerste twee factoren wordt er volgens Kröhnert (2007:3) niet alleen naar macro-economische grootheden zoals loonniveau of werkloosheidsquote gekeken. Maar ook naar eigenschappen van de leefomgeving. Hierbij kan men denken aan klimaat, niveau gezondheidszorg en schoolsysteem, en openbare veiligheid. Aangezien al deze eigenschappen een vrij subjectieve beleving hebben, is het moeilijk om deze factoren te meten en is het alleen door middel van een representatieve steekproef onder een aantal potentiële migranten mogelijk om de invloed van deze factoren te meten.

Er is later kritiek gekomen op deze benadering, omdat migratiebeslissingen niet op individueel niveau worden genomen, maar vaak op gezinsniveau, volgens de huishoudenstheorie (Van Dijk, 1986:30).

Om een goed onderzoeksontwerp te maken betreffende de micro-economische factoren die migratie bepalen dient men volgens DaVanzo (1981:120) een longitudinaal onderzoeksdesign te gebruiken. Omdat longitudinale data de mogelijkheid bieden om migratie determinanten te meten voordat een (migratie) beweging is ingezet. Volgens DaVanzo(1981:120) zou het afnemen van interviews met een interval om het jaar of om de twee jaar voldoende moeten zijn, zodat men ook bij volgende interviews retrospectieve vragen kan gebruiken om te kijken naar migratie bewegingen.

Gezien de tijd die er staat voor het onderzoek is dit geen haalbare kaart. Maar het is wel goed om erover na te denken hoe men door middel van het gebruik van micro-economische theorie migratie kan verklaren. Bij een longitudinaal onderzoek is het mogelijk om meer duidelijkheid te scheppen of migratie of arbeidspendel van blijvende duur is, of dat het een tijdelijk verschijnsel is.

5.5 Conclusie met betrekking tot economische theorie

In dit hoofdstuk is een antwoord gegeven op de vragen:

In hoeverre bepalen inkomensverschillen en werkloosheidsverschillen volgens macro-economische theorie arbeidspendel en migratie tussen regio's?

Volgens neoklassieke economische theorie zorgen significante inkomensverschillen voor pendel en migratie tussen bepaalde landen, bijvoorbeeld land A en land B. In het empirische macro-economische hoofdstuk 8 wordt onderzocht of en in hoeverre deze theorie opgaat in de onderzoeksregio's. Voor werkloosheidsverschillen geldt volgens Keynesiaanse theorie dat significante werkloosheidsverschillen zorgen voor pendel en migratie tussen twee landen. Dit is onderzocht in de studieregio's of dit het geval is. Beide theorieën, zowel de neoklassieke theorie alsook de Keynesiaanse theorie komen voort uit de macro-economie.

De macro- en micro-economische benaderingen van het verklaren van migratie en pendel hebben beide voor- en nadelen. Het voordeel van de macro-economische benadering is de nomothetische verklaring van migratie. Volgens macro-economische theorie kan men op basis van het kijken naar en vergelijken van macro-economische indicatoren zoals inkomen of werkloosheid voorspellingen doen over migratie en pendel bewegingen. Daarmee kan een antwoord worden gegeven op de literatuurverkenningvraag: In hoeverre bepalen inkomensverschillen en werkloosheidsverschillen volgens macro-economische theorie arbeidspendel en migratie tussen regio's. De verschillen tussen regio's moeten wel significant zijn, en dan nog is het de vraag of deze significante verschillen een oorzaak zijn van arbeidspendel of migratiebewegingen. In het empirisch macro-economische hoofdstuk 8 wordt dit onderzocht in de onderzoeksregio's Twente en Euregio Rijn-Ems-IJssel en Westpfalz en de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio. Het nadeel van de macro-economische benadering is dat er niet wordt gekeken op het individuele niveau van een migratiebeslissing die voor elke individu in principe verschillend kan zijn.

Dit nadeel van de macro-economische benadering is het voordeel van de micro-economische benadering van het verschijnsel migratie. Micro-economische theorie kijkt voor een migratiebeslissing op het niveau van het individu. Het nadeel van deze benadering is dat deze te weinig rekening houdt met de gezinssituatie van een individu. Volgens de huishoudens theorie beslist het gezin over een migratiebeslissing.

Een ander nadeel is dat de individuele benadering van migratie leidt tot een moeilijk operationaliseerbaar onderzoeksplan. Als men dat wil uitvoeren, dan dient men een representatieve populatie te selecteren, die mogelijk willen migreren. Daar het moeilijk is om in korte tijd een dergelijke populatie te vinden en te interviewen is de macro-economische benadering van het verschijnsel migratie en pendel een betere optie.

Hoofdstuk 6: Institutionele theorie, capaciteit bij organisaties en institutionele belemmeringen

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de literatuurverkenningvraag:

In hoeverre bepalen capaciteit bij organisaties en institutionele belemmeringen de grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden?

De capaciteit van organisaties is een meetbare indicator die voortkomt uit de sleutelvariabele van institutionele theorie. De sleutelvariabele binnen institutionele theorie is het aantal organisaties dat zich bezig houdt met het faciliteren van arbeidspendel en migratie en de kwaliteit van de uitvoering van deze activiteit. Institutionele theorie moet in dit hoofdstuk niet verward worden met institutionele barrières. Hoewel ze vrijwel hetzelfde klinken hebben ze in deze scriptie een verschillende betekenis. Wat onder institutionele theorie wordt verstaan is uitgelegd in 6.2. Met institutionele barrières wordt in deze scriptie bedoeld: de barrières die worden veroorzaakt door verschillen in wet- en regelgeving, normen en regels tussen landen.

Dit wordt uitgewerkt aan de hand van stap 3 van het theoretisch verklaringsmodel:

Stap 3: facilitering bemiddelende organisaties aan individu voor grensoverschrijdende vacaturevulling hangt af van:

1. Capaciteit bij publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties, gemeten door te onderzoeken:
 1. het aantal organisaties
 2. het aantal Eures adviseurs bij de organisaties
 3. informatievoorziening door de organisaties
 4. samenwerking tussen organisaties
2. Institutionele belemmeringen: Invloed van institutionele belemmeringen op capaciteit van bemiddelende organisaties

6.2 *Institutionele theorie in relatie tot capaciteit bij organisaties*

Institutionele theorie (Jennissen, 2004) probeert te verklaren waarom er migratie tussen landen plaatsvindt. Het is een theorie die de ontwikkeling van internationale migratie gedurende een bepaalde tijd verklaart. Als internationale migratie op grote schaal voorkomt, kan het volgens Jennissen (2004:36) geïnstitutionaliseerd raken. Volgens institutionele theorie (Jennissen, 2004:34) veroorzaakt een grote toename van internationale migranten de opkomst van organisaties, die migranten helpen met bijvoorbeeld arbeidsbemiddeling, huisvesting, vervoer en juridisch advies.

In deze scriptie wordt gekozen om institutionele theorie te gebruiken voor publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties in het organisatieveld van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt. De hoeveelheid organisaties hebben een bepaalde capaciteit. De meetbare indicator capaciteit hangt af van het totaal aantal bemiddelende organisaties, het aantal Eures adviseurs dat bij de organisaties in dienst is, de beschikbare informatie met betrekking tot problemen voor pendelaars en migranten en de grensoverschrijdende samenwerking van de bemiddelende organisaties.

De sleutelvariabele binnen de institutionele theorie (Jennissen, 2004:57) is het aantal organisaties dat zich bezig houdt met het ondersteunen van migratie en pendel, en de kwaliteit van de uitvoering van deze organisaties om migratie te faciliteren van land A naar B. In hoofdstuk 9 wordt capaciteit bij organisaties gemeten doorin kaart gebracht welke publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties zich in de onderzoeksregio's bezig houden met grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling. Binnen deze organisaties zijn Eures adviseurs in dienst, die zich bezig houden met grensoverschrijdende vacaturevervulling. Er wordt onderzocht in beide onderzoeksregio's hoeveel adviseurs er beschikbaar zijn. Dit wordt afgezet tegen de bevolking in de betreffende regio's.

Vervolgens wordt de kwaliteit van de uitvoering van de organisaties gemeten door te onderzoeken welke concrete resultaten de organisaties bereikt hebben. De kwaliteit van de uitvoering van de organisaties hangt ook af van de samenwerking en de onderlinge afstemming tussen de organisaties. De kwaliteit van de uitvoering van de grensoverschrijdende bemiddelende organisaties wordt mogelijk ook beïnvloed door institutionele belemmeringen. In de onderstaande tabel wordt de relatie van theorie, sleutelvariabele, meetbare indicator en beweerde causaliteit/verwachting volgens de theorie weergegeven

Tabel 10: toegepaste internationale migratie theorie, sleutel variabele, meetbare indicator en beweerde causaliteit en verwachting volgens theorie (Jennissen, 2004:57)

Theorie	Sleutelvariabele	Meetbare indicator	Beweerde causaliteit/verwachting volgens theorie
Institutionele theorie	Het aantal organisaties, dat migratie en pendel ondersteunen van land B naar land A; De kwaliteit van de uitvoering van de organisaties voor het ondersteunen van pendel en migratie van land B naar land A	Capaciteit van organisaties om grensoverschrijdend te kunnen bemiddelen, informatie bij organisaties over grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling	De sturing van organisaties bepaalt de mate van grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden

Vanwege de verwachting dat institutionele belemmeringen mogelijk invloed hebben op de kwaliteit van de uitvoering van nationale publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties, is het van belang om institutionele belemmeringen op nationaal en euregionaal niveau nader toe te lichten.

6.3 *Institutionele belemmeringen op nationaal niveau*

De geringe mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt kan mogelijk te maken hebben met de nationale institutionele omgeving waarin publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties zich bevinden.

“Instituten zijn symbolische- en gedragssystemen, die vertegenwoordigende, fundamentele en normatieve regels bevatten, tezamen met regulatieve mechanismen, die een algemeen betekenis systeem definiëren en vorm geven aan onderscheidende actoren en actie routines” (Scott en Meyer, 1994:68). North beschrijft in het boek *institutions, institutional change and economic performance* instituten als: “instituten zijn de regels van het spel in de maatschappij of, formeler, zijn de menselijk bedachte beperkingen die menselijke interactie gestalte geven (North, 1990:3).” Bijgevolg structureren zij aansporingen in menselijke uitwisseling op politiek, sociaal of economisch vlak. Institutionele veranderingen geven vorm aan de manier waarop samenlevingen evolueren gedurende de tijd en zijn daarmee de sleutel tot het begrijpen van historische veranderingen.

Volgens Scott en Meyer (1994:132) worden institutionele omgevingen gekenmerkt door de uitvoering van regels en vereisten waar individuele organisaties aan moeten voldoen om legitiem bezig te zijn en om steun te verdienen.

De nationale staat, professionele beroepen, vakbonden en handelsondernemingen zijn volgens Scott en Meyer (1994:139) de belangrijkste bronnen voor institutionele structuren in de moderne wereld. Ze hebben verschillende gradaties macht en invloed. Dit verklaart waarschijnlijk waarom vacaturebemiddeling door publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties meestal op landelijk niveau plaatsvindt.

Institutionele theoretici zoals Scott en North beargumenteren dat de institutionele omgeving sterk de ontwikkeling van formele structuren binnen een organisatie beïnvloedt, meer dan behoeften vanuit de markt.

In Collison (1993:134) wordt dit argument ondersteund, want zij beweert dat het reguleren van de arbeidsmarkt traditioneel gezien een soevereine aangelegenheid is van de lidstaten zelf. Ook Smit (2000:124) onderschrijft dit: "Integratie van grensgebieden blijft secundair ten opzichte van de oriëntatie binnen de nationale staten. Voor gunstiger ontwikkeling zullen overheden het voortouw moeten nemen. Zij zijn echter door hun nationale of regionale doelstellingen bepaald, waardoor ook hun beleid tot verdergaande grensoverschrijdende integratie altijd vanuit deze optiek bepaald zal blijven."

6.4 Institutionele belemmeringen op euregionaal niveau

De mate van institutionalisering werpt voor het Euregio Rijn-Ems-IJssel samenwerkingsverband een drietal barrières op. Met institutionalisering bedoelt Schobben (2000:118): de formele regelstructuren waarop (grensoverschrijdende) organisaties berusten.

Schobben deelt de Euregio Rijn-Ems-IJssel in bij de categorie "geinstitutionaliseerde (niet-juridische) samenwerkingsvormen". Volgens Schobben (2000:121) wordt een samenwerkingsverband zoals in dit geval Euregio Rijn-Ems-IJssel gekenmerkt door structuur, maar met een juridisch niet bindend karakter. De samenwerking is gebaseerd op politiek-morele afspraken (goede buur). Daardoor ontbreekt volgens Schobben (2000:121) de afdwingbaarheid van samenwerking. Volgens Schobben is de samenwerking vooral gericht op wederzijdse informatieverschaffing, consultatie en coördinatie. Door het niet juridisch bindend karakter kunnen er door Euregio geen juridisch bindende besluiten genomen worden. Bovendien geldt dat er binnen Euregio geen democratische besluitvorming kan plaatsvinden en er kunnen voor burgers van het

Euregio gebied geen bindende besluiten genomen worden. Binnen Euregio is er geen stelsel van indirecte dan wel directe representatie. Tevens is er volgens Schobben (2000:121) geen sprake van rechtspersoonlijkheid van de organisatie, waardoor deelname aan het rechtsverkeer en het onafhankelijk van andere organisaties verkrijgen van financiële middelen niet tot de mogelijkheden behoort. Dit is bij het verkrijgen van de INTERREG gelden een probleem, omdat deze gelden alleen via indirecte weg (bijvoorbeeld via aanvraag van de provincie in Nederland of deelstaat in Duitsland) terecht kunnen komen bij een Euregio zonder rechtspersoonlijkheid. Daardoor is Euregio Rijn-Ems-IJssel sterk afhankelijk van anderen en kan zij geen bindende besluiten nemen. Dit kan problemen geven omdat er volgens Schobben (2000:108) een verschil van mening kan bestaan tussen nationale en decentrale actoren met betrekking tot de doelstellingen van de grensoverschrijdende samenwerking. Dat hangt volgens Schobben (2000:108) samen met het feit dat in de samenleving nog steeds een sterke dominantie van de natiestaat bestaat. De decentrale overheden, die bijvoorbeeld initiatief tonen om de grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen, zijn zeker niet de bepalende politieke actoren volgens Schobben (2000:108). De natiestaat heeft volgens Schobben (2000:108) wat dat betreft nog steeds het heft stevig in handen.

Met betrekking tot het bevorderen van een grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid onderscheidt Schobben een drietal barrières die zich voordoen voor grensregio's bij grensoverschrijdende interregionale samenwerking. Schobben (2000:112) onderscheidt formele barrières, informele barrières en financiële barrières.

De formele barrières betreffen het gebrek aan harmonisatie van regelgeving. Regelgeving op het gebied van arbeidsmarkt- en sociaal beleid is nog veelal nationaal bepaald (Schobben, 2000:112). Dit komt volgens Schobben vanwege de reden dat natiestaten er geen belang bij hebben om dergelijk beleid over te dragen naar een transnationaal openbaar lichaam, zoals een Euregio of aan een openbaar lichaam van een ander land, omdat dat betekent dat de staat zijn eigen soevereiniteit voor een deel inperkt.

In samenhang met het soevereiniteitsbeginsel zijn er volgens Schobben (2000: 113) ook hindernissen die worden opgeworpen door het zogeheten "Loi unique"principe. Dit principe betekent dat rechtspersonen, die dienen om grensoverschrijdende samenwerking (bijvoorbeeld op het gebied van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt) gestalte te geven slechts op één rechtsstelsel gebaseerd kunnen zijn. Er moet dan een keuze gemaakt worden tussen het Duitse of Nederlandse rechtsstelsel. Het nadeel hiervan is volgens Schobben (2000:113) dat er aansluitingsmoeilijkheden zullen optreden voor sommige samenwerkingspartners, aangezien er een vreemd rechtsstelsel van toepassing is. Dat is volgens Schobben dan ook de reden dat het daarom moeilijk of onmogelijk is om rechtspersoonlijkheid te geven aan een grensoverschrijdend samenwerkingsverband op basis van

één van de betrokken rechtsstelsels op een dusdanige manier dat het samenwerkingsverband (een Euregio) ook goed kan functioneren.

De werking van soevereiniteit heeft invloed op het zogeheten 'territorialiteitsprincipe' volgens Schobben (2000:114). Dit principe heeft als betekenis dat er geen toepassing van rechtspraak en wetgeving op vreemd – buitenlands – terrein mogelijk is. Bij grensoverschrijdende samenwerking kunnen besluiten gewenst zijn die, direct dan wel indirect, de burgers van dit gebied (in casu Euregio) raken. Volgens Schobben (2000:114) doorkruist het territorialiteitsprincipe deze mogelijkheid.

Verder verschillen de decentrale overheden in lidstaten van de EU qua taken en bevoegdheden van elkaar, wat ervoor zorgt dat het moeilijk is om grensoverschrijdend gelijkwaardige partners aan de onderhandelingstafel te krijgen om grensoverschrijdende initiatieven, zoals het bevorderen van een euregionale arbeidsmarkt, te ontplooiën.

Informeel barrières betreffen bijvoorbeeld problemen met taal, communicatie of het ontbreken van een gemeenschappelijke geschiedenis, of omgang met een pijnlijke geschiedenis.

De derde barrière financiering is een probleem voor een organisatie als Euregio. De initiatieven die door Euregio worden genomen worden gefinancierd door private of publieke leden of door een bijdrage van een nationale overheid. De financiering kan echter stopgezet worden, wat inhoudt dat de Euregio zeer afhankelijk is van zijn financiële investeerders. Ze krijgen weliswaar ook geld vanuit de INTERREG projecten, maar deze omvatten een bepaalde periode (INTERREG III liep van 2000-2006, Schobben, 2000, p. 118) en er is voor bepaalde activiteiten slechts een beperkt budget. De INTERREG financieringen zorgen ervoor dat een Euregio projectmatig te werk moet gaan, wat er voor zorgt dat het lastig is om op een langere termijn te investeren in bijvoorbeeld mobiliteit op de arbeidsmarkt. De projecten omvatten veelal een tijdsperiode waarin verantwoording afgelegd moet worden over de resultaten.

6.5 Conclusie

In dit hoofdstuk is vanuit institutionele theorie de capaciteit van organisaties geoperationaliseerd. Er is een antwoord gegeven op de vraag:

In hoeverre bepalen capaciteit bij organisaties en institutionele belemmeringen de grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden?

De capaciteit van de bemiddelende organisaties hangt af van het

1. totaal aantal bemiddelende organisaties
2. het aantal Eures adviseurs binnen deze organisaties
3. de informatieverstrekking vanuit organisaties
4. de samenwerking tussen organisaties

De capaciteit wordt mogelijk ook nog beïnvloed door institutionele barrières op nationaal of eureginaal niveau.

In het empirische hoofdstuk 9 wordt onderzocht welke bemiddelende organisaties er zijn in de onderzoeksregio's. Daarna wordt berekend hoeveel Eures adviseurs er beschikbaar zijn en dit wordt afgezet tegen de totale bevolking in de onderzoeksregio's. Vervolgens wordt onderzocht welke informatie de bemiddelende organisaties verstrekken en wat deze informatie zegt over de capaciteit. De capaciteit van de organisaties hangt ook af van de samenwerking tussen de organisaties, er wordt in hoofdstuk 9 onderzocht in hoeverre de nationale publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties grensoverschrijdend samenwerken via het Eures samenwerkingsverband.

De institutionele barrières op nationaal en eureginaal niveau zorgen er mogelijk voor dat grensoverschrijdende samenwerking tussen organisaties bemoeilijkt wordt. In hoofdstuk 9 wordt onderzocht in hoeverre institutionele barrières op zowel nationaal als eureginaal niveau van invloed zijn op de capaciteiten van organisaties. De capaciteit van de organisaties bepalen vervolgens de mate van grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden.

Hoofdstuk 7: Arbeidspendel, migratie en complementariteit van de arbeidsmarkt

7.1 Inleiding

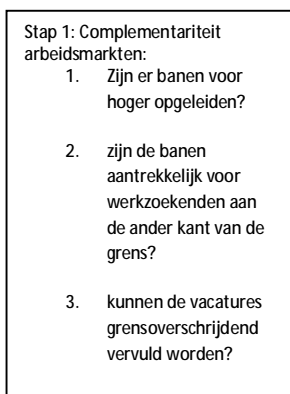
In dit hoofdstuk worden de studieregio's nader belicht. De regio Twente en het Duitse euregionale gebied van de Euregio Rijn-Ems-IJssel worden in het eerste deel van het hoofdstuk beschreven. Vervolgens wordt er onderzocht aan de hand van primaire statistische data en euregionale rapportages hoeveel grensoverschrijdende pendel en migratie er is geweest in deze onderzoeksgebieden in de periode 2001-2005. Dit aan de hand van de onderzoeksvraag:

Was er sprake van grensoverschrijdende pendel en migratie van hoger opgeleiden in de regio Twente vanuit het euregionale gebied (Euregio Rijn-Ems-IJssel) in de periode 2001-2005?

De arbeidspendel en migratiecijfers zijn op een algemeen niveau en zijn voor zover mogelijk gespecificeerd voor hoger opgeleiden.

Daarna wordt een antwoord gegeven over de complementariteit van de arbeidsmarkten voor hoger opgeleiden in de regio Twente en het Duitse euregionale gebied van de Euregio Rijn-Ems-IJssel. Vraag en aanbod van hoger opgeleide arbeidskrachten is op basis van primair statistisch materiaal van CWI vergeleken, uit een onderzoek uit het Brain Gain – Brain Drain project en aan de hand van de Ratio-II arbeidsmarktrapportage over Twente. Dit aan de hand van de vraag (eerste verklaring theoretisch verklaringsmodel):

Zijn de arbeidsmarkten voor hoger opgeleiden van de regio Twente en het aangrenzende euregionale gebied complementair?



Figuur 9: stap 1 theoretisch verklaringsmodel

Deze vraag is opgesplitst in de deelvragen

Naar welk soort hoger opgeleiden is er vraag in de regio Twente? Met andere woorden: In welke sectoren zijn er tekorten aan hoger opgeleiden in de regio Twente?

Is er een aanbod van werkloze hoger opgeleiden in het aangrenzende Euregionale gebied? Wat voor soort hoger opgeleiden betreft het hier?

Kunnen deze hoger opgeleiden de openstaande vacatures grensoverschrijdend vervullen?

In het tweede deel van dit hoofdstuk worden de regio's Westpfalz en de Euregio Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz beschreven. Ook in dit onderzoeksgebied wordt bekeken hoeveel grensoverschrijdende pendel en migratie er is geweest in de periode 2001-2005 en in 2006 aan de hand van recenter statistisch onderzoek. Er is aan de hand van secundaire literatuur bekeken of er een complementariteit van arbeidsmarkten is in Westpfalz en de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio. Er worden hierbij de onderstaande onderzoeksvragen beantwoord:

Was er sprake van grensoverschrijdende pendel en migratie van hoger opgeleiden in de regio Westpfalz vanuit het euregionale gebied (Euregio Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz) in de periode 2001-2005?

Zijn de arbeidsmarkten voor hoger opgeleiden van de regio Westpfalz en het aangrenzende euregionale gebied complementair?

Deze vraag is opgesplitst in de deelvragen

Naar welk soort hoger opgeleiden is er vraag in de regio Westpfalz? Met andere woorden: In welke sectoren zijn er tekorten aan hoger opgeleiden in de regio Westpfalz?

Is er een aanbod van werkloze hoger opgeleiden in het aangrenzende Euregionale gebied? Wat voor soort hoger opgeleiden betreft het hier?

Kunnen deze hoger opgeleiden de openstaande vacatures grensoverschrijdend vervullen?

7.2 Inleiding regio Twente en de Euregio Rijn-Ems-IJssel

Twente is een regio in de provincie Overijssel met ongeveer 626.000 inwoners (Fikkers, 2006:5), grenzend aan Duitsland. De regio Twente is een COROP gebied, dat de volgende gemeenten omvat: Almelo, Borne, Dinkelland, Enschede, Hof van Twente, Haaksbergen, Hellendoorn, Hengelo, Losser, Oldenzaal, Rijssen-Holtten, Tubbergen, Twenterand en Wierden¹⁵. De regio is historisch gezien afhankelijk geweest van de textiel en machinebouw industrie (Fikkers, 2006:6). Na de tweede oorlog zijn deze industrieën in verval geraakt en dit zorgde voor een economische teruggang van de regio.

De regio kent opleidingscentra om mensen op te leiden voor hogere of wetenschappelijke beroepen, zoals de Universiteit Twente en Saxion Hogescholen, desondanks blijft het aantal hoger opgeleiden in de regio achter bij het landelijke gemiddelde. In Twente heeft volgens Fikkers (2006:18) 18,9% van de bevolking een diploma op het ISCED-97 niveau 5 of 6. Het landelijke gemiddelde ligt in Nederland op 23,4%. In Amsterdam is het 32,7% en in Utrecht bijvoorbeeld 33,3%. De regio Twente valt in het Euregio Rijn-Ems-IJssel gebied.

De Euregio (Rijn-Ems-IJssel) is in 1958 opgericht (Schobben, 2000:100) en wordt ook wel aangeduid als 'EUREGIO' met hoofdletters of als Euregio Gronau-Enschede. Volgens de euregionale structurele rapportage (2005:2) is de Euregio Rijn-Ems-IJssel samengesteld uit 130 gemeentes en Kreise/Regio's en heeft de regio in het totaal een oppervlakte van 13.000 vierkante kilometer en een inwonertal van ongeveer 3,3 miljoen mensen. Nabij de 2,2 miljoen inwoners in het Euregio Rijn-Ems-IJssel gebied wonen in Duitsland, de rest, 1,1 miljoen woont in Nederland. Het Duitse deel van de Euregio Rijn-Ems-IJssel bestaat voor het grootste deel uit Münsterland (een deel van de deelstaat Nordrhein-Westfalen) en een gedeelte van de deelstaat Niedersachsen, waaronder de stad en het Landkreis Osnabrück en het Landkreis Grafschaft Bentheim. Het Nederlandse gedeelte van de Euregio bevat de Regio Achterhoek (Provincie Gelderland), het gebied Twente van de Provincie Overijssel en een gedeelte van Zuidoost-Drenthe.

7.2.1 Grensoverschrijdende arbeidspendel in Twente en de Euregio Rijn-Ems-IJssel

Om gegevens te verkrijgen over arbeidspendel en migratie in het euregionale gebied zijn verscheidene organisaties, zoals CWI, EUREGIO, Arbeitsagentur, Bundesagentur, Zentrale Auslandsvermittlung (ZAV), CBS en DESTATIS aangeschreven om informatie te verkrijgen. Wat hierbij op is gevallen is dat er wat betreft hoger opgeleiden relatief weinig informatie bekend is. Bij EUREGIO

¹⁵ http://www.regiotwente.nl/index.php?option=com_content&task=view&id=660&Itemid=26 bezocht op 26 juni 2008

wordt vooral geadviseerd voor het lagere en middenkader van de arbeidsmarkt, getuige de top 10 van banenaanbod via EUREGIO in 2001:

Tabel 11: Top 10 banenaanbod via EUREGIO 2001

Top 10	Beroepscategorie	Aantal aangeboden vacatures in Duitse deel Euregio (Rijn-Ems-IJssel)	Aantal aangeboden vacatures in Nederlandse deel Euregio (Rijn-Ems-IJssel)	Totaal aantal aangeboden vacatures
1.	Verkoper, Commercieel medewerker	3.879	887	4.766
2.	Administratief medewerker, secretaresse, receptioniste	3.990	681	4.671
3.	Expeditie- en logistiek medewerker	4.007	53	4.060
4.	Magazijnmedewerker	3.787	202	3.989
5.	Schoonmaker	3.226	394	3.620
6.	Hovenier, tuinbouwmedewerker plantsoenarbeider	3.445	57	3.502
7.	Chauffeur	3.093	270	3.363
8.	Bank-constructiewerker	2.954	174	3.138
9.	Kok, keukenassistent	2.792	210	3.002
10.	Groepsleider welzijnswerk, maatschappelijk werker, cultureel werkende, pedagoog, personeelsfunctionaris	1.779	245	2.024
Totaal		32.962	3.173	36.135

(Euregionale Arbeidsmarktbarometer 2001, p. 3)

Uit deze top 10 zou alleen de 10^e plaats mogelijk hoger opgeleiden kunnen bevatten. Wat verder opvalt bij deze gegevens dat er in het Duitse deel veel meer vacatures worden aangeboden via EUREGIO, dan in het Nederlandse deel van de Euregio Rijn-Ems-IJssel. De top 10 banen aanbod van de jaren 2002, 2003, 2004 (zie Euregionale Arbeidsmarktbarometer 2002,2003 en 2004) laat vergelijkbare banen zien. Voor hoger opgeleiden worden via Euregio weinig banen aangeboden. Via de Eures portaal¹⁶ is het wel mogelijk om vacatures voor hoger opgeleiden te vinden en er staan "links" naar vacaturebanen van private organisaties. De site functioneert echter niet helemaal naar behoren. Bij het zoeken van grensoverschrijdende vacatures gaat het al mis bij de filtering. Op het moment dat men selecteert op opleidingsniveau en regio worden er toch vacatures voor het hele land getoond en wordt er weinig rekening gehouden met de opgegeven kwalificaties. Dit maakt het zoeken van openstaande vacatures voor hoger opgeleiden in de regio Twente niet eenvoudig. De

¹⁶ <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?acro=job&lang=nl&catId=482&parentCategory=482> bezocht op 11 juni 2008

enige optie via het Eures portaal is om handmatig te kijken per vacature of deze in de regio Twente valt, en of dit een vacature is die geschikt is voor een hoger opgeleide.

Exacte cijfers over de hoeveelheid pendel en migratie van hoger opgeleide beroeps categorieën is niet te vinden en wordt, zoals ook uit de interviews (interview CWI¹⁷ en interview Euregio¹⁸) is gebleken, niet geregistreerd.

Over grensoverschrijdende bemiddeling van hoger opgeleiden valt in de studieregio Twente en Euregio in de periode 2001-2005 vrij weinig te zeggen, omdat er geen concrete gegevens over beschikbaar zijn. Het enige dat bekend en genoemd is in de interviews (CWI en Euregio) en specifiek over de bemiddeling van hoger opgeleiden gaat is terug te vinden in de eindrapportage Interreg 2, 2002 (p. 341-342, vrij vertaald en samengevat):

Om een tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten aan de Nederlandse zijde bij leraren en verzekerings- en bedrijfsartsen te verhelpen werden twee omscholingscursussen uitgevoerd, speciaal voor werkloze Duitse leraren en Duitse artsen. Bij de omscholingscursus voor werkloze Duitse leraren voor de Nederlandse scholen werden 3 cursussen opgezet met de verwachting dat er ongeveer 60 deelnemers zouden zijn. Bij de eerste lessen (11 deelnemers, waar van 2 voor een Nederlandse school zijn gaan werken) bleek al dat de gebrekkige mobiliteit en het niet actief kunnen spreken van de taal Nederlands ertoe geleid hebben dat openstaande vacatures niet grensoverschrijdend vervuld konden worden. Daardoor zijn de verdere cursussen voortijdig afgelast.

Met betrekking tot de omscholing van werkloze Duitse artsen voor de Nederlandse medische diensten werden twee omscholingscursussen gegeven, met 14 deelnemers. Uiteindelijk bleef 50% in Nederland. Voor een eerste pilot project kan dat volgens Euregio gezien worden als een voldoende resultaat. Bij de Nederlandse instellingen was er tevredenheid over de deelnemers. Wat ertoe geleid heeft dat er na het project zelfstandig naar personeel (Duitse artsen) wordt geworven sinds 2002.

Op de website van Euregio op <http://www.interreg.euregio.nl/> wordt gerapporteerd dat er concreet twee projecten hebben gelopen in de periode van 1 november 1999 tot 31 oktober 2001 om een tekort aan hoger opgeleiden in het Nederlandse deel van de Euregio betreffende de beroeps categorie leraren en artsen te doen vervullen middels Duitse werkloze leraren, respectievelijk artsen. De resultaten sluiten aan bij wat er in het INTERREG II eindrapport is opgenoemd.

Pendel in de vorm van grensarbeid is beschikbaar bij het CBS, wel moet hierbij opgemerkt worden dat de gegevens niet volledig zijn, en niet te verfijnen zijn naar opleidingsniveau:

¹⁷ Eures adviseur Damhuis, 9 mei 2006

¹⁸ de heer Van der Vegt, 3 mei 2006

Tabel 12: Grensarbeid tussen Twente en Duitsland in de periode 2001-2005
(informatie verkregen via stattline, zoekbegrip grensarbeid, keuze regio Overijssel en Twente)

Grensarbeid		Onderwerpen	Inkomende grensarbeid uit Duitsland	Uitgaande grensarbeid naar Duitsland
Geslacht	Kenmerken	Perioden	<i>absoluut</i>	
Totaal mannen en vrouwen	Overijssel (PV)	2001	945	1160
		2002	.	1050
		2003	.	925
		2004	.	845
		2005	.	810
	Twente (Cr 12)	2001	780	1105
		2002	.	1010
		2003	.	900
		2004	.	820
		2005	.	785

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Voorburg/Heerlen 2008-03-04

De statistiek grensarbeid volgens de metingen van het CBS geeft inzicht in het aantal ziekenfondsverzekerde werknemers die werken in Nederland en in België of Duitsland woonachtig zijn (inkomende grensarbeid) en andersom, wonend in Nederland, werkend in Duitsland of België (uitgaande grensarbeid). De gegevens van het CBS zijn verkregen via integrale enquêtering bij de ziekenfondsen¹⁹. De gegevens zijn niet volledig. Het aantal particulier tegen ziektekosten verzekerde grensarbeiders is niet meegenomen in de berekening van het CBS. Er is geen mogelijkheid om de gegevens te verfijnen naar opleidingsniveau of inkomen, zodat er geen concrete gegevens beschikbaar zijn over arbeidspendel van hoger opgeleiden. Aangezien het bij de gegevens van het CBS uitsluitend gaat over ziekenfondsverzekerden, pendelaars met een relatief laag inkomen, is de verwachting dat het hier niet om hoger opgeleide arbeidspendelaars gaat.

Het ontbreken van betrouwbare gegevens over de totale omvang van grensarbeid en migratie (van hoger opgeleiden) is een probleem waar meerdere onderzoekers op stuiten bij het doen van onderzoek naar grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt.

Busse (2006:8) geeft aan dat er onvoldoende betrouwbare statistische gegevens zijn over de precieze omvang van grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit, maar motiveert dat de mobiliteit op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt is toegenomen. Dit op basis van dat arbeidsmarktexperts beweren dat de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit de laatste jaren, vooral van Duitsland naar Nederland is toegenomen. Exacte cijfers noemt hij hierbij niet. De Gijsel en Janssen (1999:57) wijzen erop dat uit nog niet gepubliceerd onderzoek van het Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen (ITS) in Dortmund, blijkt dat het aantal in Nederland werkende Duitsers in de

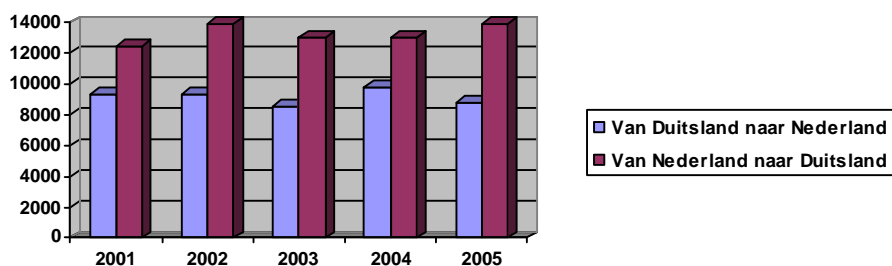
¹⁹ <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/beschrijving/arbeidsmarkt-meer-cijfers-art.htm> bezocht op 1 april 2008

Euregio's Rijn-Waal en Rijn-Maas-Noord groter is dan dat op grond van secundaire statistieken werd aangenomen. Exacte cijfers uit het onderzoek worden ook hier helaas niet genoemd.

7.2.2 Migratie in Twente en de Euregio Rijn-Ems-IJssel

Migratie tussen Nederland en de Bondsrepubliek Duitsland is niet te verfijnen tot op regio niveau, wat wel bij arbeidspendel kan. De migratiecijfers volgens Destatis zijn de volgende over de periode 2001-2005:

Figuur 10: migratie tussen Nederland en Duitsland in de periode 2001-2005 (verkregen via www.destatis.de, zoekbegrip: "migration").²⁰



Deze cijfers tonen een positief migratiesaldo voor Duitsland. Uit deze migratiecijfers is helaas niet te herleiden hoeveel migranten daadwerkelijk een baan hebben gekregen in het doelland. Het geeft alleen informatie over verhuizingen naar een land.

7.2.3 Conclusie over migratie en arbeidspendel in Twente en Euregio Rijn-Ems-IJssel

Uit bovenstaande valt te concluderen dat er arbeidspendel en migratie is geweest vanuit het Duitse deel van de Euregio Rijn-Ems-IJssel naar Twente en omgekeerd in de periode 2001-2005. Bij de migratie betreft het trouwens niet alleen werkmigratie, maar ook woonmigratie. Nederlanders, die bijvoorbeeld in Duitsland een huis kopen, omdat de huizenprijzen in Duitsland lager liggen. Zij worden daardoor wel grenspendelaars, maar hebben de Nederlandse nationaliteit. Hierdoor lijkt het alsof de grensoverschrijdende pendel is toegenomen, wat in absolute aantallen natuurlijk ook wel het geval is, maar deze pendelaars werkten voordat zij gingen verhuizen naar Duitsland al in

²⁰ <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/dAbruftabelleDIR.jsessionid=BC6DB43A89C5880DFAD64CADE5613962.tc1?operation=statistikAbruftabellen&levelindex=1&levelid=1209040098302&index=1> bezocht op 24 april 2008

Nederland en zijn daardoor geen extra aanbod op de arbeidsmarkt. Dit type grenspendelaars wordt in de literatuur ook wel aangeduid als 'atypische' grenspendelaars (Ohnesorg en Wille, 2005:32).

Exacte aantallen over migrerende of pendelende hoger opgeleiden werknemers zijn niet te geven, omdat dit niet wordt bijgehouden. Er zijn wel indicatoren dat er arbeidspendel en migratie van hoger opgeleiden is geweest, getuige het Euregio project voor leraren en artsen. Ook is er in de interviews (interview CWI²¹ en interview Euregio²²), meerdere malen op geweest, door de Eures adviseur en de directie van Euregio, op het feit dat het Medisch Spectrum Twente personeel werft vanuit Duitsland. Gezien deze informatie is er een interview afgenomen met het hoofd personeelszaken van het Medisch Spectrum Twente, om meer te weten te komen over de hoeveelheid personeel met de Duitse nationaliteit en het aantal hoger opgeleiden onder het Duitse personeel.

Uit het interview met de personeelsfunctionaris van het Medisch Spectrum Twente²³ is gebleken dat het MST personeel vanuit Duitsland werft, omdat men in de regio Twente en in de rest van Nederland moeilijk aan personeel komt, en men daarom heeft besloten om de grenzen voor het werven van personeel te verleggen. Sinds 2002 heeft men een wervingsbeleid voor Duitsland en via contacten met uitzendbureau's en opleidingscentra in Duitsland werft men personeel. Op het moment van interviewen, waren er 36 medewerkers bij het ziekenhuis met de Duitse nationaliteit, 12 zijn specialist en zijn hoger opgeleid. In totaal heeft het MST ongeveer 4000 medewerkers, waarvan 200 specialisten²⁴. Dat betekent dat 0,9% van het totale personeel de Duitse nationaliteit bezit, van de specialisten bedraagt het 6%.

Voor grensoverschrijdende bemiddeling wordt er door het MST geen gebruik gemaakt van contacten via CWI of Eures Euregio. Eures wordt echter wel geraadpleegd voor informatie met betrekking tot regelingen voor pensioen, uitkeringen, AOW, etc. Duitse medewerkers van het MST krijgen bij hun indiensttreding een folder van Eures Euregio met een overzicht aan regelingen en zaken die relevant zijn voor grensarbeiders of migranten in Nederland.

Verder zijn er praktijkvoorbeelden bekend van Nederlanders die als fysiotherapeut in Duitsland aan het werk gaan, en tandartsen uit Duitsland die in Nederland emplooi vinden. Ook op de universiteit Twente werken een aantal Phd studenten en wetenschappelijk medewerkers met de Duitse nationaliteit bij verschillende faculteiten.

Er is sprake van arbeidspendel en migratie van en naar de studieregio vanuit het euregionale gebied, maar met betrekking tot hoger opgeleiden zijn er geen exacte gegevens te verkrijgen. Echter een aantal indicatoren laat zien dat er wel degelijk sprake is van arbeidspendel en migratie van hoger

²¹ Eures adviseur Damhuis, 9 mei 2006

²² de heer Van der Vegt, 3 mei 2006

²³ interview heer Wever, 7 maart 2008

²⁴ Informatie over personeelsomvang afkomstig van <http://www.mstwente.nl/onzeorganisatie/> bezocht op 18 april 2008

opgeleiden. Aangezien de beweging al bestaat is het interessant om te kijken of verdere arbeidspendel en migratie van hoger opgeleiden vanuit het Duitse euregionale gebied een perspectiefvolle optie is om tekorten in Twente aan bepaalde hoger opgeleiden aan te vullen. Om hierop een antwoord te kunnen geven dient men eerst te weten hoe het tekort aan hoger opgeleiden in Twente eruit ziet en vervolgens of er een mogelijk aanbod is van hoger opgeleiden in het aangrenzende Duitse euregionale gebied.

7.2.4 Het tekort aan hoger opgeleiden in de regio Twente

Volgens de Ratio II rapportage over Twente (E'til, 2003:47) doen zich in de volgende sectoren de grootste krapte en ruimte voor op de arbeidsmarkt:

Tabel 13: Top van beroepssegmenten met de hoogste en laagste ITKB²⁵, provincie Overijssel, tot en met 2008

Beroepssegment	ITKB Provincie Overijssel
Top-5 'krappere' beroepen	
Hogere taalkundige, culturele beroepen	0,85
Hogere technische beroepen	0,87
Middelbare technische beroepen	0,88
Hogere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen	0,88
Hogere (para)medische beroepen	0,89
Top-3 'ruimere beroepen'	
Lagere agrarische beroepen	0,98
Lagere (para)medische beroepen	0,98
Lagere niet-specialistische beroepen	0,97

Dat houdt in dat er voor hoger opgeleiden in het bijzonder voor de hogere taalkundige, culturele beroepen, hogere technische beroepen, hogere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen en hogere (para) medische beroepen problemen zijn met de vacaturevervulling.

Uit een enquête naar de behoefte aan hoger opgeleiden in Twente (Fikkers, 2005, p. 2-3) komt naar voren dat de geënquêteerde bedrijven (150) de meeste behoefte hebben aan hoger opgeleiden met een achtergrond in de economische wetenschappen (53,3%) en de techniek (47%), gevolgd door 43% in de sociale wetenschappen, 40,9% heeft behoefte aan informatici en 29,7 % aan hoger opgeleiden met een juridische achtergrond. Slechts 8,5% is op zoek naar geneeskundigen.

De behoefte aan een bepaald soort hoger opgeleiden kan fluctueren, vandaar de verschillen tussen het onderzoek van Fikkers(2005) en de Ratio II rapportage. Dit is bijvoorbeeld ook het geval bij het Medisch Spectrum Twente. Op het moment van interviewen²⁶ was er niet direct behoefte aan hoger

²⁵ ITKB staat voor: Indicator toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar Beroep. De indicator geeft aan in welke mate werkgevers problemen ondervinden bij het aantrekken van geschikt personeel. Naarmate de waarde van de ITKB lager is, zijn er meer knelpunten te verwachten. Wanneer het aanbod kleiner is dan de vraag, dan is de ITKB kleiner dan 1,00

²⁶ interview heer Wever, 7 maart 2008

opgeleid personeel, maar in het verleden was dit wel het geval. Vandaar dat men onder andere in Duitsland is gaan werven voor personeel. De personeelsfunctionaris van het ziekenhuis verwacht in de toekomst wel weer behoefte aan hoger opgeleiden in de zorg en waarschijnlijk gaat het ziekenhuis in de toekomst via verscheidene wegen (internet, contacten met scholen in Duitsland, uitzendbureau's) weer werven in Duitsland.

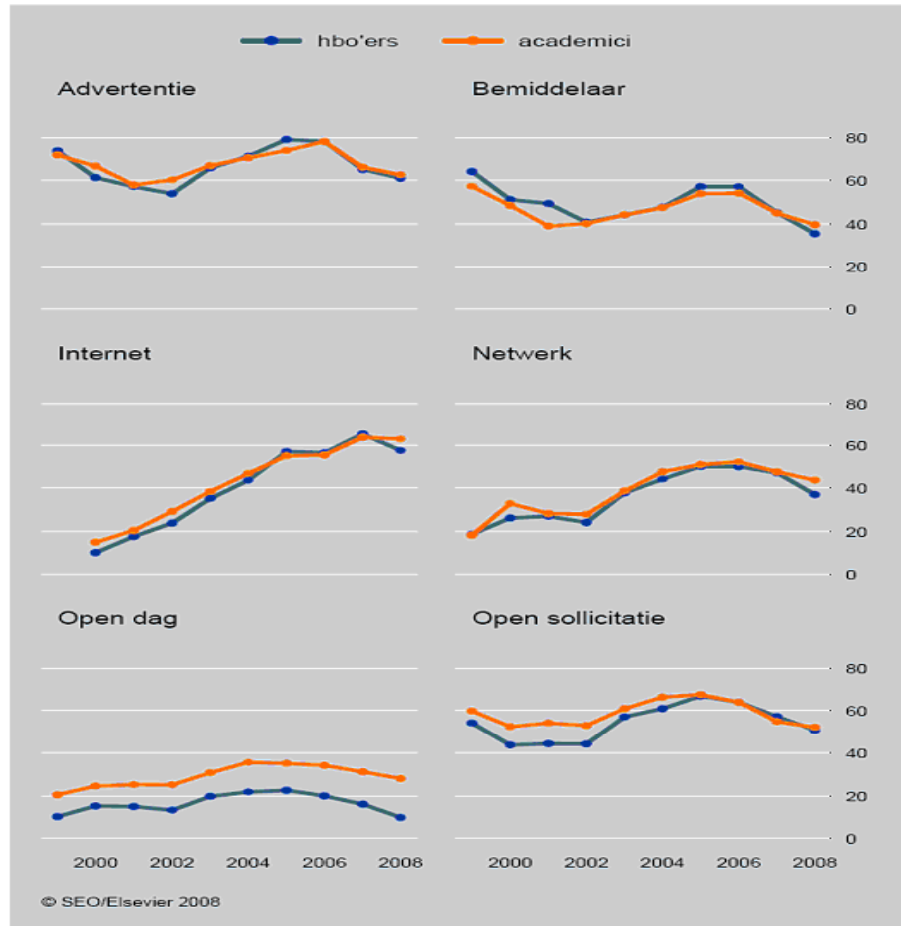
Via het CWI worden vacatures aangeboden voor hoger opgeleiden. Het aantal vacatures voor hoger opgeleiden bij CWI is ondervertegenwoordigd²⁷. Helaas is daarom de krapte indicator van het CWI niet bruikbaar, omdat deze zich slechts richt op beroepen tot en met MBO niveau. Bemiddeling voor hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt gaat veelal buiten publieke bemiddelende organisaties zoals CWI of Eures Euregio om. Dat is te betreuren, omdat juist deze organisaties in een grensoverschrijdend netwerk samenwerken. Hoger opgeleiden vinden banen via internet, informele contacten of vacatures in kranten. Uit het onderzoek Studie & werk (2008) van Berkhout en Van der Werff komt naar voren dat 60% van de geënquêteerde hoger opgeleiden (HBO en Universiteit), die afgestudeerd zijn in 2005/2006, een baan vinden via een advertentie in een krant of via internet. Door 50 % wordt een open sollicitatie genoemd. Er zijn in het onderzoek van Berkhout en Van der Werff (2008:10) de onderstaande antwoordcategorieën gegeven:

1. Bekijken van en reageren op advertenties;
2. Informeren en/of inschrijven bij een bemiddelaar, zoals een arbeids- of uitzendbureau;
3. Zoeken via het internet;
4. Zoeken via het eigen netwerk van vrienden en kennissen;
5. Bezoeken van een open dag of een carrière dag;
6. Schrijven van een open sollicitatiebrief;

In het onderstaande overzicht is te zien hoe het zoekgedrag van hoger opgeleiden verloopt volgens het onderzoek van Berkhout en Van der Werff (2008, p. 11):

²⁷ https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/cwicijfers/meerweten/arbeidsmarktinfo/statistischeinformatie, zie onderaan de pagina "De Krapte-indicator richt zich op beroepen tot en met het mbo-niveau, omdat de vacatures voor hoger opgeleiden bij CWI ondervertegenwoordigd zijn" bezocht op 11 juni 2008

Figuur 11: Gebruik van diverse zoekkanalen om een baan te vinden (in procenten)



Via CWI zijn gegevens verkrijgbaar over vacatures voor hoger opgeleiden in Overijssel vanaf januari 2007. Over de periodes daarvoor staan geen gegevens in de tabellen. De gegevens over januari 2007 en januari 2008 zijn echter verre van compleet. Wat het overzicht op beschikbare vacatures en de tekorten op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden bemoeilijkt.

Tabel 14: Kerncijfers openstaande vacatures 2007 januari in Overijssel, totaal Overijssel + beschikbare cijfers in gemeenten uit Regio Twente via CWI²⁸

Totaal vacatures hoger opgeleiden (HBO) Overijssel:	233	hogere administratieve, commerciële en economische beroepen ed: 99	Hogere beroepen op het terrein van gedrag en maatschappij ed in Overijssel: 30	hogere pedagogische beroepen:33	Hogere taalkundige, culturele beroepen: 18	Hogere technische beroepen: 40
Enschede	57	21	NB	18	NB	12
Hengelo	17	NB	NB	NB	NB	NB
Almelo	10	NB	NB	NB	NB	NB
totaal vacatures wetenschappelijke beroepen	34, niet nader gespecificeerd welke beroepen	NB	NB	NB	NB	NB

Met betrekking tot de opleidingscategorieën: Hoger paramedische beroepen, hogere juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen, hogere landbouwkundige beroepen, hogere transportberoepen, hogere verzorgende beroepen en hogere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen zijn geen gegevens bekend bij het CWI.

In 2008 zijn de volgende gegevens bekend, peildatum januari 2008:

Tabel 15: Kerncijfers openstaande vacatures 2008 januari in Overijssel, totaal Overijssel + beschikbare cijfers in gemeenten uit Regio Twente via CWI

Totaal vacatures hoger opgeleiden (HBO) Overijssel:	145	hogere administratieve, commerciële en economische beroepen ed: 61	Hogere beroepen op het terrein van gedrag en maatschappij ed in Overijssel: 21	hogere pedagogische beroepen: 0	Hogere taalkundige, culturele beroepen:0	Hogere technische beroepen: 31
Enschede	29	13	NB	NB	NB	NB
Hengelo	19	NB	NB	NB	NB	NB
Almelo		NB	NB	NB	NB	NB
totaal vacatures wetenschappelijke beroepen	15, niet nader gespecificeerd welke beroepen	NB	NB	NB	NB	NB

Met betrekking tot de beroepsgroepen: hogere juridische, bestuurlijke, beveiligingsberoepen, hogere landbouwkundige beroepen, hogere pedagogische beroepen, hogere taalkundige, culturele beroepen, hogere transportberoepen, hogere verzorgende beroepen, hogere wiskundige, natuurwetenschappelijke beroepen, managers (hbo werk- en denkniveau), zijn geen gegevens bekend.

²⁸ Bron: http://62.58.132.172/panorama/vacatures_2007.asp bezocht op 11 juni 2008

7.2.5 Het potentiële aanbod in het Duitse deel van de Euregio Rijn-Ems-IJssel

Het probleem van het tekort aan hoger opgeleiden in diverse sectoren speelt ook in de regio Münsterland. Uit het onderzoek: *Über den Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften im Münsterland, Ergebnisse der Befragung "Brain Drain im Münsterland"* van Fikkers (2007) blijkt dat er in Münsterland vooral vraag is naar hoger opgeleiden in de zakenwereld (kaufmannischen Bereich) 60,6 %. Als tweede mensen met een technische, wetenschappelijke achtergrond (43%) en als derde hoger opgeleiden met een economische achtergrond (31%), (Fikkers, 2007:3). Van de geënquêteerde werkgevers bleek dat 75% problemen had met het werven van hoger opgeleiden, en zelfs meer dan 10% het zeer moeilijk vind om hoger opgeleiden te vinden.

Wat hoger opgeleiden betreft hebben Twente en Münsterland eenzelfde soort probleem, ze hebben moeite om hoger opgeleiden te vinden voor diverse te vervullen functies. Er zijn wel opleidingsinstituten die mensen opleiden voor hogere- of academische beroepen zoals de Westfälische Wilhelms Universität en in Twente de Universiteit Twente en Saxion hogescholen. Echter een deel van deze hoger opgeleiden trekt weg uit de regio en gaan in het geval van Twente veelal naar de Randstad (zie Graef, *Daarom Twente*, 1999) en in Münsterland veelal naar het Ruhrgebied of München (interview Career Service Münster²⁹). Aangezien de regio Münsterland zelf al problemen heeft met het werven van hoger opgeleiden voor bepaalde functies, is het onwaarschijnlijk dat er zich een groot aanbod van hoger opgeleiden voordoet in de regio Münsterland.

Volgens de directeur van het Career Service Münster³⁰ heeft de gang naar Twente vanuit Münsterland te maken met een mentaliteitsprobleem. Enerzijds is de regio Nord Rhein Westfalen geen mobiele regio, anderzijds is het voor de hoger opgeleiden die wel grensoverschrijdend willen gaan werken interessanter om te gaan werken in grote steden in Europa zoals Londen, Amsterdam, Brussel en Parijs. Met betrekking tot de beroeps categorieën valt volgens de directeur van het Career Service Münster te vermelden dat over het algemeen artsen en tandartsen relatief snel een baan vinden. Bij rechtswetenschappers, sociaal wetenschappers en geestelijk wetenschappers gaat het wat moeizamer.

²⁹ heer Eimer, 27 april 2006

³⁰ heer Eimer, interview, 27 april 2006

7.2.6 Conclusie over de complementariteit arbeidsmarkt

De arbeidsmarkten voor hoger opgeleiden van de regio Twente en het aangrenzende euregionale gebied zijn beperkt complementair.

Er zijn weliswaar vacatures grensoverschrijdend te vervullen en dat gebeurt ook wel, maar in Twente en het Duitse deel van de Euregio Rijn-Ems-IJssel lijkt het meer een beweging in de marge. De regio Twente biedt weliswaar banen, maar hoger opgeleiden in het Duitse euregionale gebied lijken andere regio's in Duitsland te prefereren, aangezien ze ook uit Münsterland wegtrekken. De Directeur van het Career Service Münster zegt in het interview dat de regio meer "Human Capital" produceert dan het aankan, en dat betekent dat een deel wegtrekt uit Münsterland, maar die gaan niet massaal naar Twente. Dat verklaart een geringe mate van arbeidspendel en migratie van hoger opgeleiden vanuit Münsterland naar Twente.

7.3 Inleiding regio Westpfalz en de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio

Westpfalz is een deelregio in het zuid-westen van het bondsland Rheinland/Pfalz. Centraal in deze regio is de stad Kaiserslautern. Volgens de Planungsgemeinschaft Westpfalz (PGW)³¹ heeft de regio een oppervlakte van ongeveer 3.085 km² en wonen er circa 540.000 mensen.

De volgende Landkreise en kreisvrije steden liggen geheel of gedeeltelijk in Westpfalz:

- * Landkreis Kaiserslautern
- * Stadt Kaiserslautern
- * Landkreis Kusel
- * Stadt Pirmasens
- * Landkreis Südwestpfalz (Westdeel)
- * Stadt Zweibrücken

De regio Westpfalz ligt tussen Saarland en Elzas-Lorraine. De regio Westpfalz kan men volgens Reininger (2004:11) zien als een overwegend landelijk gebied, dat over het algemeen gekenmerkt wordt door een zwakke infrastructuur en werkgelegenheid. De regio heeft een relatief hoog werkloosheidspercentage volgens Fikkers (2006: 6).

³¹ Zie <http://www.westpfalz.de> bezocht op 23 april 2008

Vooraf op de arbeidsmarkt en de levering van bepaalde goederen en diensten zijn volgens Reininger (2004:11) gebreken zichtbaar. Het zuidelijke deel van de regio Pirmasen en Zweibrucken wordt volgens Reininger (2004:11) gekenmerkt door een hoog werkgelegenheidsaandeel in de producerende beroepen (bijvoorbeeld de schoenenindustrie).

Andere producerende industrieën betreffen bijvoorbeeld de machinebouwindustrie in Zweibrucken en ook in Kusel en Kirchheim zijn volgens Reininger (2004:11) vooral producerende beroepen aanwezig.

Door de aanwezigheid van traditioneel mono structurele industrieën gaat het creëren van een voldoende gediversifieerde branchestructuur moeizaam. De regio Westpfalz valt in het Eures regio gebied Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz.

De Eures regio Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz omvat zoals de naam al doet vermoeden de regio's Saarland (DE), Lotharingen (FR), Luxemburg (LU) en Rijnland-Palts (DE). Het partnerschap is samengesteld in 1997. De mobiliteit op de arbeidsmarkt is met 110.000 grenspendelaars³² in deze regio is relatief hoog ten opzichte van andere grensregio's, maar is volgens Ohnesorg en Wille (2005:78) wel sterk asymmetrisch verdeeld. Er is sprake van een sterke arbeidspendel instroom naar Luxemburg, en van een sterke arbeidspendel uitstroom vanuit Lorraine. Daarom kan er in deze regio geen sprake zijn van een "geïntegreerde" Europese arbeidsmarkt (Ohnesorg en Wille, 2005: 78).

De 4 doelstellingen van het partnerschap Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz zijn volgens de Eures website³³:

1. informatievoorziening voor mensen over woon- en werkomstandigheden in de 4 partnerregio's;
2. informatie-uitwisseling, bevorderen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, om arbeidsbemiddeling in de grensregio's te ondersteunen;
3. Bevorderen van mobiliteit door samenwerking, een grensoverschrijdende dialoog vormen voor een progressief arbeidsmarktbeleid;
4. Bevorderen en ontwikkelen van een grensoverschrijdende beroepsopleiding;

Binnen het Eures Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz gebied werken verschillende partners samen, zoals vakbonden, ministeries van deelstaten, publieke arbeidsbemiddeling organisaties (ANPE, ADEM, Bundesagentur), werkgeversverenigingen en de Europese commissie.

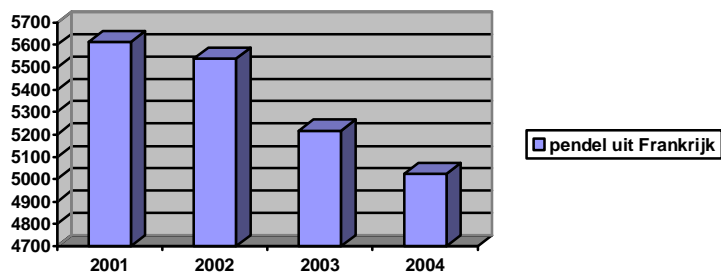
³² <http://www.europa.eu.int/eures/main.jsp?lang=nl&acro=eures&catid=56&parentCategory=&orgld=70> bezocht op 24 april 2008

³³ <http://www.europa.eu.int/eures/main.jsp?lang=nl&acro=eures&catid=56&parentCategory=56&orgld=70> bezocht op 24 april 2008

7.3.1 Arbeidspendel in de periode 2001-2005 in de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio

Het bondsland Rheinland/Pfalz heeft te kampen met een negatief pendelsaldo, veel grenspendelaars uit Rheinland/Pfalz gaan richting Luxemburg en de pendel richting Rheinland/Pfalz komt vooral uit Frankrijk (Lorraine). Wel is deze in de periode 2001-2004 aan het teruglopen en gaan er meer pendelaars vanuit Lorraine in de richting van Luxemburg. De inkomende pendel naar Rheinland/Pfalz vanuit Frankrijk neemt vanaf 2002 af:

Figuur 12: arbeidspendel naar Rheinland/Pfalz vanuit Frankrijk (zie Ohnesorg en Wille, 2005, p. 55)



Specifiek voor de onderzoeksregio Westpfalz zijn uit het rapport van Ohnesorg en Wille (2005:55) de volgende pendelcijfers vanuit Frankrijk beschikbaar op 30 april 2004

Tabel 16: arbeidspendel richting delen Westpfalz, stand april 2004

Kreise	aantal	Procent
Zweibrücken, stad	688	13,7
Pirmasens, stad	446	8,9
Südwestpfalz	212	4,2
Rheinland/Pfalz totaal	5024	100

In vergelijking met de pendelcijfers van Luxemburg kan men constateren dat de grensoverschrijdende pendel richting Rheinland/Pfalz en Westpfalz een beweging in de marge is, als men de 5024 arbeidspendelaars richting Rheinland/Pfalz vergelijkt met het aantal arbeidspendelaars richting Luxemburg: 112450.

Verder merken Ohnesorg en Wille (2005:56) op dat de meeste grensarbeiders in Rheinland/Pfalz werkzaam zijn in de industrie. Het vermoeden is dat in deze sector niet zoveel hoger opgeleide grensarbeiders werkzaam zijn.

Uit recenter onderzoek (2008) van het Landesamt für Zentrale Dienste Statistisches Amt Saarland blijkt de grensoverschrijdende pendel in de richting van Luxemburg verder te zijn toegenomen en richting Rheinland/Pfalz verder afgenomen. De gegevens over 2006 zijn als volgt:

Tabel 17: arbeidspendel in de Saar-Lor-Lux Rheinland/Pfalz regio en Wallonië in 2006³⁴

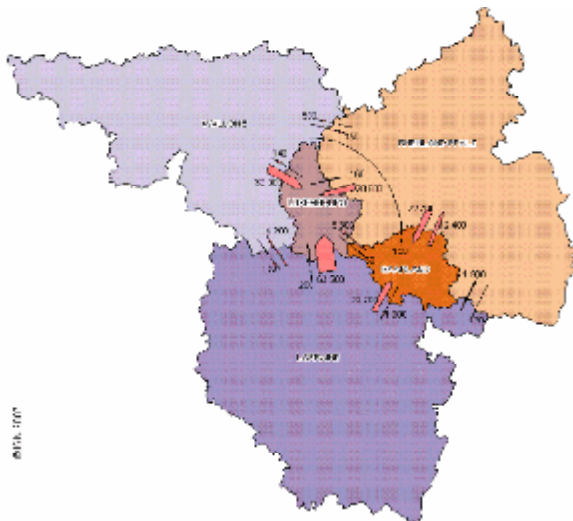
Eenheid: aantal grenspendelaars

Lieu de travail \ Lieu de résidence Zielgebiet \ Herkomstgebiet	Saarland (1)	Lorraine (2)	Luxembourg (3)	Rheinland/Pfalz (4)	Wallonie (5)
Saarland		20 700	50	22 700	150
Lorraine	1 000 ⁽⁷⁾		200 ⁽⁸⁾	120	130
Luxembourg ⁽⁶⁾	5 300	62 500		20 800	32 000 ⁽⁹⁾
Rheinland/Pfalz	12 400	1 900	160		150
Wallonie		4 200	140	500	

(1) Source / Quelle: Regionaldirektion Rheinland/Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit. (2) Source / Quelle: INSEE Lorraine - INAMI Belgique - Landesarbeitsamt Rheinland/Pfalz Saarland - IGSS Luxembourg. (3) Source / Quelle: Inspection Générale de la Sécurité Sociale. (4) Source / Quelle: Regionaldirektion Rheinland/Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit. (5) Source / Quelle: Institut National de l'Assurance Maladie-Invalidité (INAMI). (6) Source / Quelle: - Note / Info: Situation en septembre 2006. / Stand: September 2006. (7) Note / Info: Estimation 2005. / Schätzung 2005. (8) Note / Info: Estimation 2005. / Schätzung 2005. (9) Note / Info: Attention: chiffre rectifié le 25.04.2008. L'ancien chiffre concernait uniquement les arrivées de la province de Luxembourg. / Achtung: Wert wurde verbessert am 25.04.2008. Der alte Wert betraf nur die Ankünfte der Provinz Luxemburg.

Geografisch weergegeven ziet de grensoverschrijdende arbeidspendel er zo uit³⁵ :

Figuur 13: Arbeidspendel in de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio en Wallonië in 2006



Bij deze grafische voorstelling valt op dat de grensoverschrijdende arbeidspendel richting Luxemburg hoog is en dat er vanuit Lorraine richting Saarland een aardig hoge arbeidspendel is. Richting Rheinland/Pfalz zijn er bescheiden aantallen grensoverschrijdende pendel. Alleen de arbeidspendel

³⁴ afkomstig van <http://grossregion.saarland.de/pages/StatTemplate.aspx?view=stat&id=662>, bezocht op 5 mei 2008)

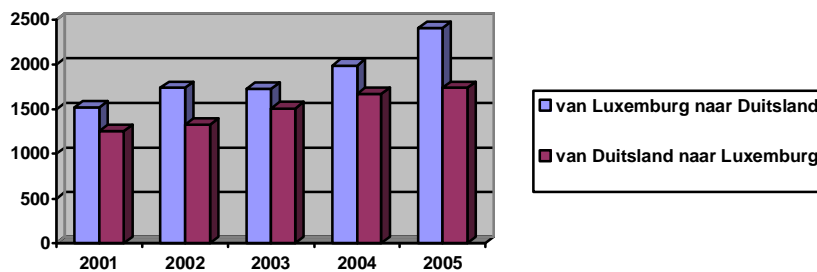
³⁵ afkomstig van <http://grossregion.saarland.de/pages/StatTemplate.aspx?view=stat&id=662>, bezocht op 5 mei 2008

tussen Saarland en Rheinland/Pfalz is van een grote betekenis, maar deze is niet grensoverschrijdend tussen lidstaten van de EU.

7.3.2 Migratie in de periode 2001-2005 in de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio

Migratiecijfers zijn via CBS en DESTATIS niet op regionaal niveau te verkrijgen, wel op nationaal niveau:

Figuur 14: Migratie tussen Luxemburg en Duitsland in de periode 2001-2005

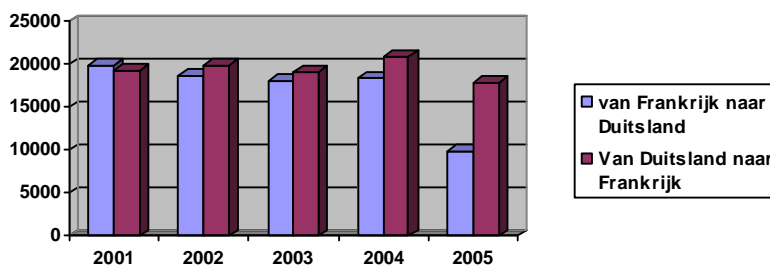


© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2008 | Stand: 24.04.2008 / 14:30:17

Richting Duitsland zien we een positief migratiesaldo vanuit Luxemburg. Dit heeft waarschijnlijk te maken met een toename van Luxemburgers die in Duitsland gaan wonen, omdat de woningen daar goedkoper zijn dan in Luxemburg. Deze migratiecijfers bieden echter geen inzicht in het aantal grensoverschrijdend vervulde vacatures.

Ohnesorg en Wille verklaren de toename van migratie vanuit Luxemburg naar Duitsland vanwege een toename van de huizenprijzen in Luxemburg en stijgende levenskosten (2005:80).

Figuur 15: Migratie tussen Frankrijk en Duitsland in de periode 2001-2005:



© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2008 | Stand: 24.04.2008 / 14:33:43

Deze cijfers laten zien dat er vanaf 2002 een negatief migratiesaldo richting Duitsland is. Het is echter niet mogelijk om deze regionaal te duiden. Bij migratie gaat het niet alleen om werkmigratie, maar ook om woonmigratie. De migratiecijfers zeggen helaas niets over het aantal grensoverschrijdend vervulde vacatures.

7.3.3 Het tekort aan hoger opgeleiden in Westpfalz

Volgens Lill, Hess en Marschall-Meyer (2005:8) is de regio Westpfalz in toenemende mate afhankelijk van kennis en wetenschap, om zijn economisch potentieel te kunnen benutten. Om dit te kunnen doen dient de regio enerzijds hoger opgeleiden voor de regio te behouden en anderzijds dient de regio hoger opgeleiden vanuit andere regio's aan te trekken.

Ondanks dat er geen statistische gegevens bekend zijn over het tekort aan hoger opgeleiden in Westpfalz blijkt uit onderzoek van Reiningger (2004) en van Lill, Hess en Marschall-Meyer dat het vertrek van hoger opgeleiden uit de regio en nog meer de toestroom van hoger opgeleiden een probleem voor de regio vormen (Lill, Hess en Marschall-Meyer, 2005:8).

Het tekort aan hoger opgeleiden heeft volgens Lill, Hess en Marschall-Meyer (2005:8) niet eens zozeer te maken met het gebrek aan gekwalificeerde werknemers, maar meer met het gebrek aan een voldoende verscheidenheid in kwalitatief aanbod van arbeid bij bedrijven. Hierdoor trekken hoger opgeleiden weg, worden er weinig hoger opgeleiden aangetrokken en zijn er in bepaalde branches (bijvoorbeeld machinebouw) tekorten aan hoger opgeleiden en is het moeilijk voor deze branche om vacatures voor hoger opgeleiden te vervullen.

Volgens Lill, Hess en Marschall-Meyer (2005:8) heeft deze tegenstelling waarschijnlijk te maken met het feit dat werkgevers in Westpfalz vooral op zoek zijn naar hoger opgeleiden met enkele jaren werkervaring. Daardoor is het voor net afgestudeerde hoger opgeleiden moeilijk om een baan te vinden in de regio Westpfalz.

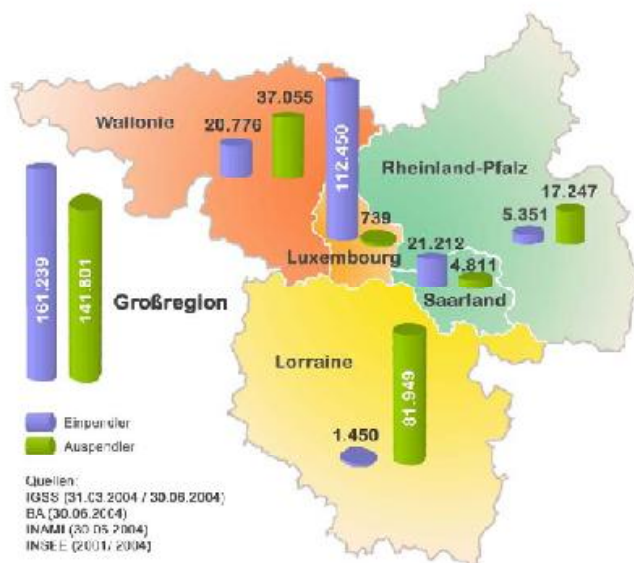
Uit het onderzoek van Reiningger (2004) komt naar voren dat studenten tijdens hun studie geen grote kansen zien om in de regio Westpfalz een baan te vinden. Daardoor richten ze zich bij het zoeken van een baan meer op landelijk niveau en trekken weg uit de regio Westpfalz.

7.3.4 Potentieel aanbod van hoger opgeleiden in het Franse en Luxemburgse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio

Westpfalz heeft in Luxemburg een geduchte concurrent op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt van hoger opgeleiden. Luxemburg heeft een sterke aantrekkingskracht op hoger opgeleiden, omdat

er veel aantrekkelijke banen beschikbaar zijn in de tertiaire sector (Ohnesorg en Wille, 2005:47) voor hoger opgeleiden. De inkomende pendelcijfers richting Luxemburg zijn bijvoorbeeld in 2004 in ieder geval erg hoog vergeleken met de andere regio's in het Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz gebied:

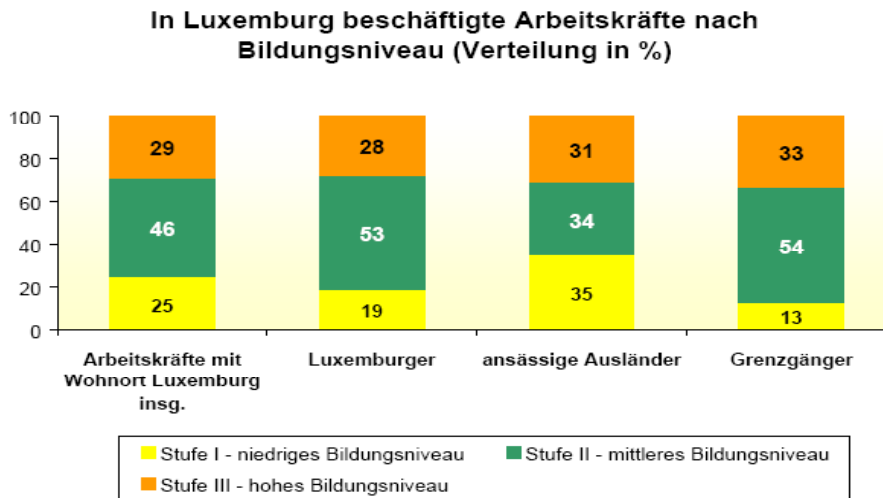
Figuur 16: Grensoverschrijdende arbeidspendel in de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio en Wallonië in 2004



(uit Ohnesorg en Wille, 2005:18)

Ohnesorg en Wille hebben onderzocht hoe het opleidingsniveau is van de grenspendelaars richting Luxemburg vergeleken met Luxemburgers en migranten, die wonen in Luxemburg.

Figuur 17: Arbeidskrachten naar opleidingsniveau in Luxemburg



Quelle: "Grenzgänger"-Studie, STATEC-CEPS/INSTEAD, 2003 / PSELL II / CEPS/INSTEAD, 2001

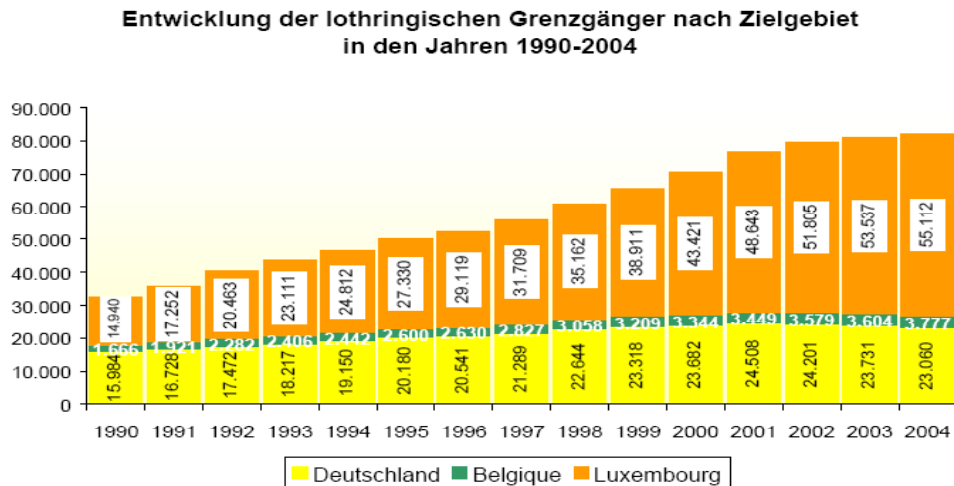
(uit Ohnesorg en Wille, 2005:35)

Bij deze cijfers valt op dat het percentage hoger opgeleiden gemiddeld al hoog ligt, maar dat het bij de grensarbeiders en migranten zelfs nog hoger ligt. Hieruit valt te concluderen dat Luxemburg een grote aantrekkingskracht heeft op hoger opgeleiden. Ohnesorg en Wille (2005:39) komen tot de conclusie dat Luxemburg zowel in kwantitatief opzicht alsook kwalitatief opzicht profiteert van buitenlandse werknemers.

Uit de richting Saarland en Lorraine gaat een groeiend aantal grenspendelaars in de richting van Luxemburg, omdat de situatie van de arbeidsmarkt verslechterde in deze regio's en de arbeidsmarktsituatie en de lonen in Luxemburg beter zijn, onder deze arbeidspendelaars bevinden zich toenemend ook hoger opgeleiden (qualifizierte Fachkräfte und Akademiker, Ohnesorg en Wille, 2005:45).

De arbeidspendel vanuit Lorraine richting de omringende landen laat opvallende cijfers zien. Uit Lorraine is de grensoverschrijdende arbeidspendel hoog, omdat er in Lorraine een afname van arbeidsplaatsen is geweest en daardoor hebben werkzoekenden uit die regio zich toenemend georiënteerd op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt (Eures regionalprofiel 2005,2004:29). In de richting van Duitsland was er een toename in de jaren 90 en vanaf 2001 een lichte afname, richting België neemt het in de jaren 90 toe en stabiliseert het met een licht stijgende trend in de periode 2000-2004, In de richting van Luxemburg is er een sterk stijgende toename van grensoverschrijdende arbeidspendel.

Figuur 18: Ontwikkeling van arbeidspendel vanuit Lorraine naar Doelgebied in de periode 1990-2004



Quelle: INSEE, Direction Lorraine (Schätzungen auf Basis der Daten von BA, INAMI und IGSS)

(Uit Ohnesorg en Wille, 2005, p. 72)

De dalende trend in de richting van Duitsland vanuit Lorraine heeft volgens Ohnesorg en Wille (2005: 73) te maken met de stagnerende ontwikkeling van de economie in het Duitse gebied en problemen op de arbeidsmarkt. Luxemburg is steeds aantrekkelijker geworden en twee andere redenen voor een afname in de richting van het Duitse deel van de Euregio Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz zijn: statistische effecten en een toenemende taalbarrière tussen Lorraine en het Duitse gebied. Bij nieuwere generaties pendelaars ontbreekt de kennis van het "Lotharingse dialect" en daarmee de kennis van de Duitse taal (Ohnesorg en Wille, 2005:73).

Wat opleidingsniveau en leeftijd betreffen merken Ohnesorg en Wille (2005, p. 75) op dat de grenspendelaars uit Lorraine in de richting van Luxemburg gemiddeld jonger zijn en hoger opgeleid, en veelal werkzaam zijn in de dienstensector of handel. De grenspendelaars vanuit Lorraine in de richting van het Duitse gebied zijn overwegend van middelbare leeftijd en werken meer in de industrie (Handwerkern en Arbeitern).

7.3.5 Conclusie complementariteit arbeidsmarkt

De arbeidsmarkten van Westpfalz en de omringende regionale gebieden zijn nauwelijks complementair te noemen. In Westpfalz zijn er niet voldoende banen beschikbaar voor hoger opgeleiden in diverse sectoren. In bepaalde sectoren zijn er wel tekorten, maar de regio heeft

vergeleken met bijvoorbeeld Luxemburg een geringe aantrekkingskracht op hoger opgeleide grenspendelaars. Als de inkomende arbeidspendel voor Westpfalz en Rheinland/Pfalz wordt vergeleken met die van Luxemburg valt te concluderen dat er meer dan twintig keer zoveel inkomende pendel richting Luxemburg gaat dan naar het hele Bondsland Rheinland/Pfalz, waarvan Westpfalz maar een klein gedeelte inneemt.

Gezien de geringe verscheidenheid in aanbod van banen voor hoger opgeleiden (eerste verklaring theoretisch model) in de regio Westpfalz en de sterke concurrentie van Luxemburg, die economisch gezien tot één van de sterkste regio's ter wereld behoort (Ohnesorg en Wille, 2005:24) valt niet te verwachten dat er een grote stroom van grensoverschrijdende arbeidspendel of migratie van hoger opgeleiden vanuit Lorraine of Luxemburg op gang komt in de richting van Westpfalz. Wel is er complementariteit tussen Lorraine (aanbod van hoger opgeleide werknemers) en Luxemburg (vraag naar hoger opgeleide arbeidskrachten).

7.4 Conclusie

In dit hoofdstuk is een antwoord gegeven op de vraag hoe groot de mate van arbeidspendel en migratie was in de studieregio's en er is een antwoord gegeven over de complementariteit van de arbeidsmarkten.

In zowel de regio Westpfalz en de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio alsook in de regio Twente en het Euregio Rijn-Ems-IJssel gebied zien we dat er een beperkte mate van grensoverschrijdende arbeidspendel en migratie is geweest. Voor hoger opgeleiden is het moeilijk dit specifiek te duiden aangezien er niet voldoende statistische gegevens over beschikbaar zijn. Bepaalde indicatoren laten zien dat er wel wat grensoverschrijdende bemiddeling is geweest van hoger opgeleiden, maar exacte aantallen zijn niet te geven.

Met betrekking tot de complementariteit van de arbeidsmarkt valt te zien dat er in de regio Twente tekorten zijn in bepaalde sectoren, maar dit probleem doet zich ook voor in het aangrenzende Duitse euregionale gebied Münsterland. Daardoor valt niet te verwachten dat een tekort opgelost kan worden door grensoverschrijdende mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt, het kan hoogstens het tekort wat verminderen.

In Westpfalz doen zich tekorten voor in bepaalde sectoren, maar over de hele breedte gezien is er niet voldoende aanbod van arbeid voor hoger opgeleiden. Gezien dit probleem en de sterke concurrentie van de regio Luxemburg in de competitie om hoger opgeleiden vanuit de regio Lorraine valt voor deze regio niet te verwachten dat een tekort aan hoger opgeleiden opgelost kan worden door grensoverschrijdende pendel of migratie van hoger opgeleiden vanuit de grensregio's

Luxemburg en Lorraine. Luxemburg is aantrekkelijk om te blijven voor hoger opgeleiden gezien de hoeveelheid banen voor hoger opgeleiden. Luxemburg is tevens aantrekkelijker voor grenspendelaars vanuit Lorraine, omdat er zich een groter aanbod voordoet van hogere functies. Dit heeft ook te maken met het feit dat Duitse en Franse bedrijven (banken) zich in Luxemburg vestigen en zij vervolgens hun personeel ook in de Duitse en Franse grensregio werven (Ohnesorg en Wille, 2005:35). Een vervolgstudie specifiek over Luxemburg zou interessant zijn, omdat het frappant is dat grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt in de richting van dit land juist wel zo sterk is.

Hoofdstuk 8: Macro-economische verklaringen in de onderzoeksregio's

8.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de hypothesen uit het theoretische hoofdstuk 5 getoetst met behulp van de empirische data van de studieregio's. In het eerste deel van het hoofdstuk wordt de regio Twente en Euregio Rijn-Ems-IJssel behandeld. In het Tweede deel wordt de regio Westpfalz en de Euregio Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz behandeld.

Allereerst wordt onderzocht of er significante inkomensverschillen en werkloosheidsverschillen zijn tussen de onderzoeksregio's en de euregionale gebieden door een antwoord te geven op de vragen:

Zijn er significante inkomensverschillen tussen de onderzoeksregio's en de aangrenzende euregionale gebieden?

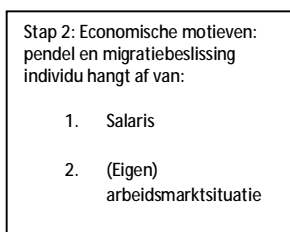
Zijn er significante verschillen in werkloosheidspercentages tussen de onderzoeksregio's en het aangrenzende euregionale gebied?

Vervolgens wordt er onderzocht of inkomensverschillen en werkloosheidsverschillen bepalend zijn voor een pendel of migratie van hoger opgeleiden door het beantwoorden van de vragen:

Zijn deze inkomensverschillen bepalend voor pendel en migratie van hoger opgeleiden?

Zijn verschillen in werkloosheidspercentages bepalend voor pendel en migratie van hoger opgeleiden in de onderzoeksregio's?

Dit aan de hand van de tweede verklaring uit het theoretische verklaringsmodel:



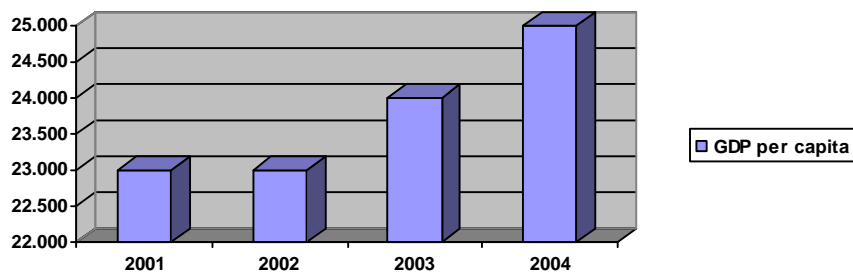
Figuur 19: stap 2 theoretische verklaringsmodel

8.2 Twente en de Euregio Rijn-Ems-IJssel

In het onderzoek is gebruik gemaakt van statistische gegevens van Eurostat. Eurostat heeft regionale statistische gegevens beschikbaar op NUTS-2 niveau. Voor de regio Twente en het Duitse deel van de Euregio Rijn-Ems-IJssel is voor een vergelijk gebruik gemaakt van de gegevens van NUTS-2 regio Overijssel voor de regio Twente, en NUTS-2 regio's Münster en Weser-Ems. Weliswaar zijn deze gebieden wat groter dan de Euregio Rijn-Ems-IJssel, maar gezien het feit dat de statistische gegevens niet op NUTS-3 niveau beschikbaar zijn en een vergelijk van CBS voor de regio Twente met de gegevens van Overijssel van Eurostat niet veel van elkaar verschillen is het een aanvaardbare methode. Bovendien is de Euregio Rijn-Ems-IJssel gefuseerd met de Eems-Dollard regio en komt dit gebied redelijk overeen met de Regierungsbezirke Münster en Weser-Ems.

Voor de regio's zijn de onderstaande gegevens verzameld op basis van de statistieken van CBS en Eurostat.

Figuur 20: BBP per hoofd van de bevolking, uitgedrukt in marktprijzen voor de COROP Regio Twente in 2001-2004, bron CBS³⁶:

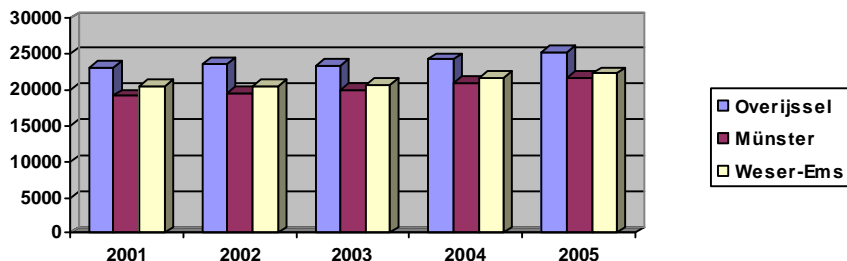


Voor het onderzoek is uitgegaan van de gegevens van NUTS-2 regio Overijssel, de cijfers van Overijssel, die verkregen zijn via Eurostat wijken niet sterk af van de gegevens van het CBS voor de regio Twente. De gegevens van CBS zijn uitgedrukt in marktprijzen. De gegevens van Eurostat zijn uitgedrukt in PPP, de indicator die volgens Jennissen (2004) ook gebruikt dient te worden. Bovendien zijn de gegevens van Eurostat niet afgerond op duizendtallen, wat bij de CBS gegevens wel is gebeurd.

³⁶

<http://statline.cbs.nl/StatWeb/table.asp?STB=G1.G2&LA=nl&DM=SLNL&PA=37054reg&D1=0-1&D2=18-57&D3=a&HDR=T> bezocht op 25 maart 2008

Figuur 21: BBP per hoofd van de bevolking, uitgedrukt in PPP in NUTS-2 regio's Overijssel, Münster en Weser-Ems, bron Eurostat³⁷:



Bij een vergelijk van BBP per hoofd van de bevolking valt op dat de waarde voor Overijssel over 5 jaar wat hoger uitvalt dan de Duitse regio's in het euregionale gebied. Om te kijken of de inkomensverschillen significant zijn is de hypothese getoetst. Ter bevordering van de betrouwbaarheid van de uitkomsten is behalve naar de indicator BBP per hoofd van de bevolking ook gekeken naar de indicator "besteedbaar inkomen". BBP per hoofd van de bevolking zegt meer over de productiviteit van de regio. Besteedbaar inkomen is een indicator voor het consumptieve vermogen. Als zowel de productiviteit van de regio alsook het consumptieve vermogen aanzienlijk verschilt kan men spreken van significante inkomensverschillen.

8.2.1 Toetsing hypothese op basis van vergelijk BBP per capita

De hypothese aan de hand van neoklassieke economie luidt als volgt (zie hoofdstuk 5):

Migratie en pendel komen in de grensregio tot stand door significante inkomensverschillen tussen de studieregio en het aangrenzende euregionale gebied.

De hypothese is getoetst door gebruik te maken van de onderstaande formule:

$$I = \log (W1 / W0 + C)$$

W1 = het verwachte loon in het land van bestemming

W0= het verwachte loon in het land van herkomst

C= kosten van verhuizen

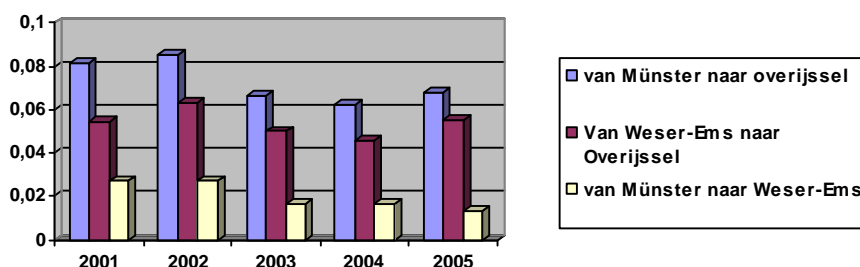
³⁷

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996.45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/F/a/fab&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio&scrollto=91 bezocht op 25 maart 2008

Om te bepalen of inkomen een bepalende factor is voor arbeidspendel en migratie, is het allereerst de vraag of er significante inkomensverschillen zijn tussen de regio's in het euregionale gebied, De verschillen in inkomen hebben pas een betekenis, als ze significant van elkaar afwijken.

De uitkomsten in de periode 2001-2005 tussen de NUTS-2 regio's betreffende het onderzoeksgebied zijn de volgende, de verhuiskosten zijn op 0 gezet, omdat deze per individu kunnen verschillen. Er is bij de aanvaarding en verwerping van de hypothese een significantieniveau aangehouden van 0,05.

Figuur 22: Neiging tot migratie per jaartal (periode 2001-2005) tussen de regio's bij het zetten van de verhuiskosten op 0:

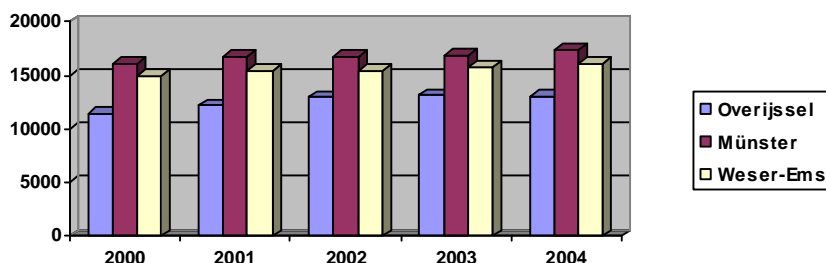


Op basis van BBP per capita verschil in de periode 2001-2005 is er volgens de neoklassieke theorie een significant inkomensverschil ($>0,05$) tussen Overijssel en Münster en dat de migratieneging op basis daarvan schommelt tussen 0,06 en 0,08 in de richting van Overijssel. Van Weser-Ems naar Overijssel schommelt deze tussen 0,04 en 0,06. Tussen de beide Duitse regio's zijn de verschillen dusdanig klein, dat ze niet significant zijn. Ter controle is ook gekeken naar de indicator besteedbaar inkomen.

8.2.2 Toetsing hypothese op basis van vergelijk "besteedbaar inkomen"

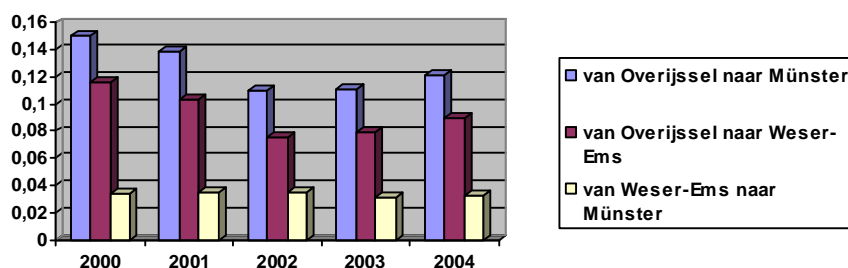
Aangezien de gegevens over het jaar 2005 met betrekking tot het beschikbaar inkomen nog niet verkrijgbaar waren op het moment van onderzoek, is uitgegaan van de 5 jarige periode 2000-2004.

Figuur 23: Besteedbaar inkomen per NUTS-2 regio in het onderzoeksgebied



Bij deze indicator valt op, in tegenstelling tot de indicator BBP per hoofd van de bevolking dat het besteedbaar inkomen in de Duitse regio's enkele duizenden euro's hoger ligt op jaarbasis. Uitgaande van deze indicator, wijzen de migratieeigingen een andere richting uit:

Figuur 24: Neiging tot migratie op basis van indicator "besteedbaar inkomen"



Volgens deze indicator is er een significant inkomensverschil ($>0,05$) tussen de regio's Overijssel en Münster en de regio's Weser-Ems en Overijssel ten gunste van de Duitse regio's. De onderlinge verschillen tussen de Duitse regio's zijn niet significant.

8.2.3 Conclusie op basis van inkomen

Gezien de tegengestelde richting van de indicator BBP per hoofd van de bevolking enerzijds en de indicator "besteedbaar inkomen" anderzijds is het niet hard te maken dat er significante inkomensverschillen zijn tussen de regio's. Uit de interviews is gebleken dat inkomens niet zoveel van elkaar verschillen tussen de regio's volgens de Euregio adviseur³⁸. De Eures adviseur Damhuis

³⁸ Interview Van der Vegt, 3 mei 2006

van CWI Enschede, district Oost³⁹ wees wel op het feit dat woonkosten gemiddeld in Duitsland bijvoorbeeld lager liggen, en die hebben dan uiteraard invloed op het totale besteedbare inkomen. Maar anderzijds wordt er in Nederland bijvoorbeeld meer uitbetaald bij overwerken en volgens de personeelsfunctionaris bij het ziekenhuis wordt het inkomen door de Duitse medewerkers in Nederland in ieder geval niet als slechter beoordeeld dan in Duitsland. Het verkrijgen van een baan op niveau lijkt een vele belangrijker factor om in Nederland aan het werk te gaan dan de factor inkomen (interview MST⁴⁰). Met betrekking tot lonen staat in een voorlichtingsfolder van Eures Rijn-Waddenzee het volgende⁴¹:

Lonen

Normaal is het brutoloon in Nederland lager dan in Duitsland. Het verschil met het nettoloon is in het algemeen echter kleiner, omdat in Nederland de sociale bijdragen en de belastingen lager zijn. Verder kent men in Nederland geen „Steuerklassen“. D.w.z. dat iedere werknemer onafhankelijk van zijn familiale omstandigheden gelijk belast wordt. Hierdoor komt het dat werken in Nederland voor ongehuwde werknemers interessant is, omdat deze in Duitsland een „hogere“ Steuerklasse hebben.

Er is niet vastgesteld dat er significante inkomensverschillen zijn, omdat beide indicatoren in een verschillende richting wijzen. Op basis van de interviews is gebleken dat inkomen geen bepalende factor is voor arbeidspendel of migratie in de grensregio en netto zijn de inkomensverschillen tussen Nederland en Duitsland kleiner t.o.v. het brutto loon.

Via de site van Eurydice is een vergelijking te maken tussen salarissen van leraren op de middelbare school, bovenbouw. Tussen Nederland en Duitsland volgen dan deze resultaten:

³⁹ Interview Damhuis Eures adviseur CWI Oost, 9 mei 2006

⁴⁰ Interview heer Wever, personeelsfunctionaris MST, 7 maart 2008

⁴¹ zie http://www.euresrheinwaddenzee.info/cms/publish/content/downloaddocument.asp?document_id=170 bezocht op 25 april 2008

Tabel 18: Salaris voor leraren in vergelijking tussen Nederland en Duitsland⁴²

School Head and Teacher Salaries in Primary and Secondary Education - Module I
Source: *Eurydice*.

Teacher - ISCED 3 - 2002/2003

Germany

Minimum Salary	Maximum Salary
40100 EUR	49046 EUR

Netherlands

Minimum Salary	Maximum Salary
29826 EUR	60214 EUR

Germany
ISCED 3
Teacher Given the complexity and wide variety of individual circumstances, the salaries of teachers have been calculated on the basis of the average age at the start of a career (related to age at the outset and the total period of study) and salaries in the Länder of former West Germany.

Netherlands
ISCED 3
Teacher The salary shown is that of a teacher on grade 1 (this qualification entitles its holders to teach in lower and upper secondary education). Data relate to VWO teachers.

Netherlands
ISCED 3
Teacher Salary level on 1st March 2003, after indexing.

Bij deze gegevens is vast te stellen dat het minimum salaris voor leraren in Duitsland hoger is, maar het maximum salaris is lager. Het salaris is dus afhankelijk van werkervaring en moment van instap. Vanwege alle bijkomende factoren lijkt het voor de gemiddelde werknemer moeilijk om een conclusie te trekken of hij meer kan verdienen in de aangrenzende grensregio.

8.2.4 Toetsing hypothese op basis van vergelijk werkloosheidspercentages

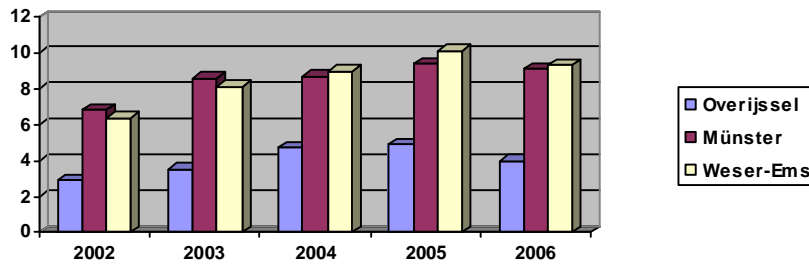
De hypothese uit hoofdstuk 5 luidt als volgt:

Hoger opgeleiden in grensregio's zijn eerder bereid om te migreren of pendelen naar een andere regio, indien de arbeidsmarktsituatie in de herkomstregio slechter is dan in de doelregio

⁴² informatie afkomstig van http://194.78.211.243/Salaires_update/CompPays.asp bezocht op 5 mei 2008

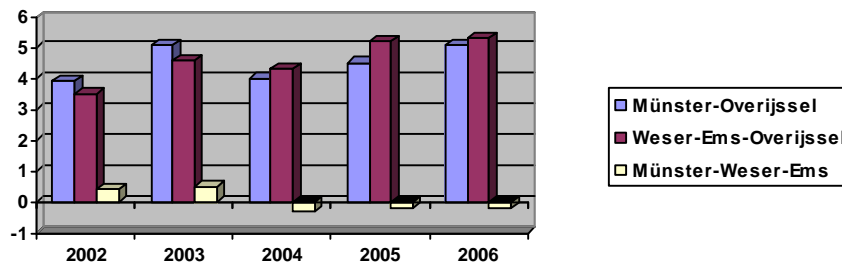
De onderstaande gegevens zijn verkregen via de site van Eurostat. Er is gekozen voor de periode 2002-2006, omdat deze gegevens beschikbaar waren op het moment van het onderzoek en hiermee ook een periode van 5 jaar is gemeoid.

Figuur 25: Werkloosheidspercentages in periode 2002-2006 als totaal van de beroepsbevolking



Bij deze gegevens valt op dat het werkloosheidspercentage in Overijssel lager ligt dan in de Duitse regio's. De Duitse regio's verschillen onderling niet zoveel met elkaar.

Figuur 26: Verschil tussen de regio's



De verschillen in werkloosheidspercentages zijn vooral in 2003 voor Münster en Overijssel groot (>5%) en in 2005 en 2006 (>5%) vooral tussen Weser-Ems en Overijssel. De Duitse regio's verschillen onderling niet zoveel.

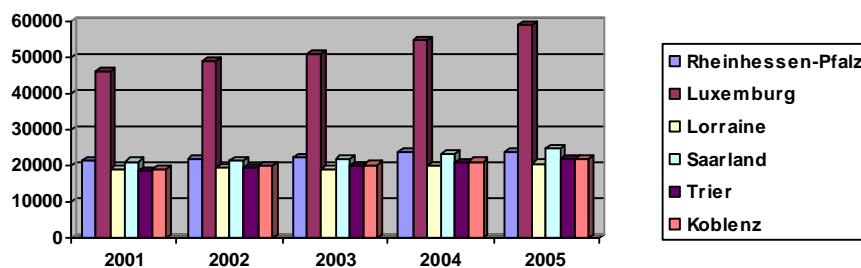
Verschillen in werkloosheidspercentages hebben in het geval van Twente en Euregio Rijn-Ems-IJssel niet geleid tot een grote pendelinstroom vanuit Duitsland. Er zijn hogere pendelcijfers bekend vanuit het Nederlandse deel naar het Duitse deel van de Euregio dan andersom. Wel is het project om Duitse artsen en leraren in Twente aan het werk te krijgen opgestart met de gedachte dat er grote werkloosheidsverschillen waren tussen Twente en het Duitse deel van de Euregio (zie hoofdstuk 7). In Twente was er behoefte aan artsen en leraren en in het Duitse deel van de Euregio was er onder artsen en leraren een relatief hoge werkloosheid. De resultaten van het project waren

desondanks matig en volgens Euregio⁴³ heeft het matige resultaat van het project er mede voor gezorgd dat men niet meer een dergelijk project heeft opgestart.

8.3 Westpfalz en de Euregio Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz

Voor de regio Westpfalz en Euregio Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz is gebruikt gemaakt van gegevens van Eurostat. Deze Euregio Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz bestaat uit de volgende NUTS-2 gebieden: Rheinhessen-Pfalz, Koblenz, Trier in het Bondsland Rheinland/Pfalz en Saarland in Duitsland. In Frankrijk betreft het NUTS-2 gebied Lorraine. Het groothertogdom Luxemburg is een NUTS-1 gebied.

Figuur 27: BBP per hoofd van de bevolking, uitgedrukt in PPP in NUTS-2 regio's Rheinhessen-Pfalz, Luxemburg, Lorraine, Saarland, Trier en Koblenz in de periode 2001-2005

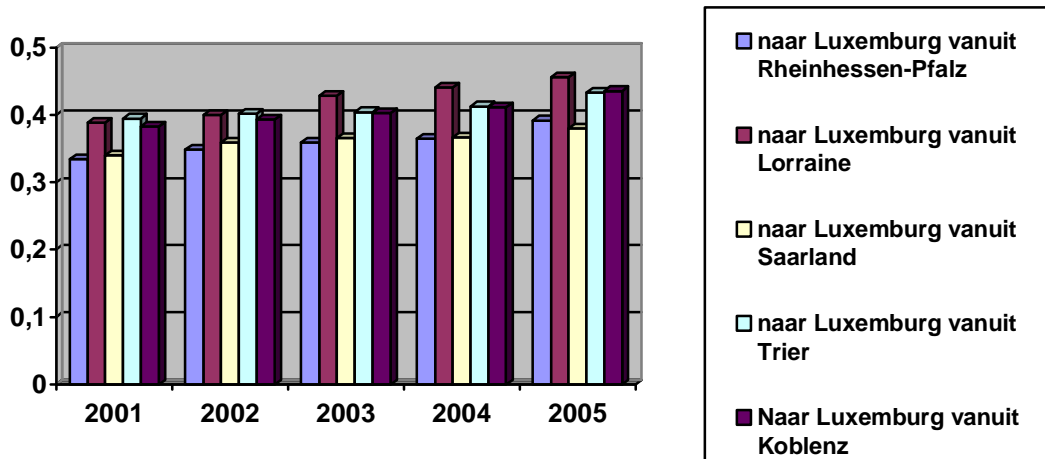


Bij deze gegevens valt op dat Luxemburg op basis van BBP per hoofd van de bevolking er met kop en schouders bovenuit steekt. De andere regio's liggen dicht bij elkaar, waarbij de Franse regio Lorraine over de vijf jaar het laagste scoort.

⁴³ Interview Van der Vegt, 3 mei 2006

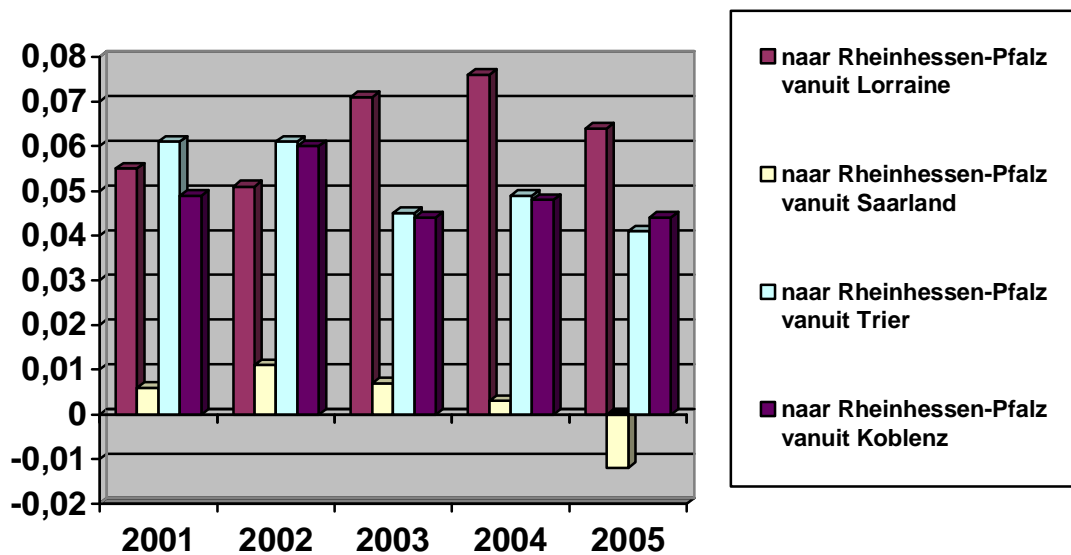
8.3.1 Toetsing hypothese op basis van vergelijk BBP per capita uitgedrukt in PPP

Figuur 28: Neiging tot migratie naar Luxemburg vanuit de andere regio's in het Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz gebied



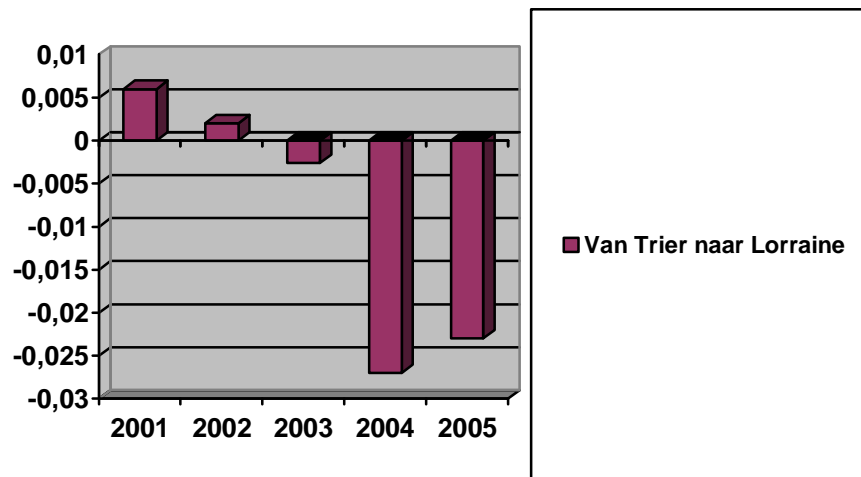
Gezien de grote verschillen in BBP per hoofd van de bevolking van Luxemburg met de andere regio's is de neiging tot migratie en arbeidspendel in de richting van Luxemburg op basis van neoklassieke theorie zeer sterk (ligt ver boven $>0,05$) en significant.

Figuur 29: Migratieneiging naar Rheinhesen-Pfalz vanuit de andere regio's uit het Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz gebied



De migratieneiging richting Rheinhessen-pfalz is in vergelijking met Luxemburg een stuk minder sterk, maar ligt in het geval van Lorraine toch over de periode 2001-2005 boven 0,05. Vanuit Trier ligt deze alleen in 2001 en 2002 boven de 0,05, daarna niet meer. Vanuit de andere regio's zijn de verschillen niet significant ($<0,05$).

Figuur 30: Migratieneiging naar Lorraine vanuit de regio Trier

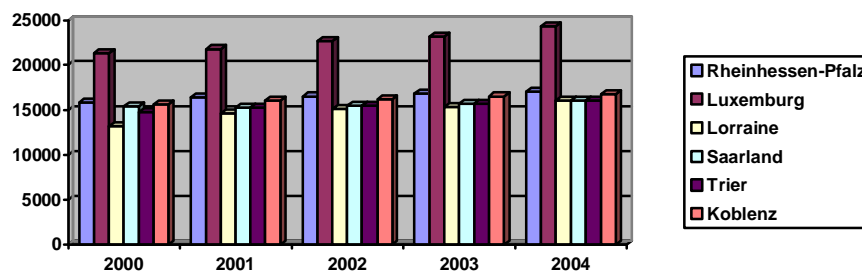


Lorraine is vanuit de andere regio's op basis van inkomen geen interessante vestigingsregio. Alleen vanuit Trier is een positief verband vast te stellen in de periode 2001 en 2002. Maar dit verband is laag en niet significant ($<0,05$).

Conclusie is dat er geen significante verschillen zijn in inkomen tussen deze twee gebieden. De rest van de uitkomsten van de migratieneigingen richting Lorraine zijn negatief, en zijn daarom ook niet opgenomen in de tabel. Volgens Jennissen (2004) komt bij een negatief verband namelijk geen migratie tot stand.

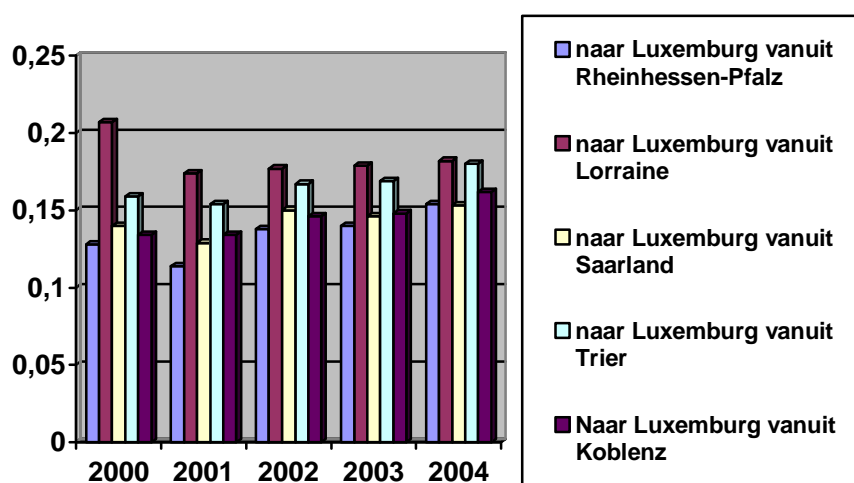
8.3.2 Toetsing hypothese op basis van vergelijk "besteedbaar inkomen"

Figuur 31: Besteedbaar inkomen per NUTS-2 regio in het onderzoeksgebied



Bij deze tabel valt op dat Luxemburg er ook op het gebied van besteedbaar inkomen bovenuit steekt. De neiging tot migratie laat bij deze indicator vergelijkbare patronen zien in de richting van Luxemburg als bij de indicator BBP per hoofd van de bevolking. Dit is een opvallend verschil met de andere onderzoeksregio (Twente en Euregio Rijn-Ems-IJssel), waarbij de indicatoren in een tegenovergestelde richting wijzen.

Figuur 32: Neiging tot migratie naar Luxemburg vanuit herkomstregio's op basis van besteedbaar inkomen



Deze indicator laat op basis van de neoklassieke theorie een sterke neiging tot migratie in de richting van Luxemburg zien. In het onderzoek van Ohnesorg en Wille is er een vergelijking van inkomen gemaakt in de gezondheidssector – patiëntenbehandeling. Een vergelijking in 2004 (2005:128) leverde de volgende resultaten op:

Tabel 19: Gemiddeld bruto inkomen in Euro's (uit Ohnesorg en Wille, 2005, p. 128):

	Normale groep Aanvangssalaris	Normale groep Maximum salaris	Hoger opgeleide groep aanvangssalaris	Hoger opgeleide groep maximum salaris
Duitsland	1887	2368	3019	4014
Frankrijk	1770	2370	1965	2661
Luxemburg	2586	4906	2758	5251

Ohnesorg en Wille constateren op basis van deze cijfers dat er een groot verschil is in inkomen tussen Frankrijk enerzijds en Luxemburg en Duitsland anderzijds. Deze verschillen verklaren volgens Ohnesorg en Wille de arbeidspendel naar Luxemburg. Op basis van de neoklassieke economische theorie zou men dat ook verwachten, aangezien de inkomensverschillen dusdanig hoog zijn, dat het

loont om in Luxemburg te gaan werken. Verder noemen Ohnesorg en Wille (2005:128) de lagere belasting en de hogere kinderbijslag als pull factor voor Luxemburg.

Met betrekking tot het salaris van leraren valt Luxemburg ook in positieve zin op volgens de site Eurydice:

Tabel 20: Salarissen leraren in vergelijk tussen Frankrijk, Duitsland en Luxemburg⁴⁴

School Head and Teacher Salaries in Primary and Secondary Education - Module I
Source: Eurydice.

Teacher - ISCED 3 - 2002/2003

France

Minimum Salary	Maximum Salary
30222 EUR	56390 EUR

Germany

Minimum Salary	Maximum Salary
40100 EUR	49046 EUR

Luxembourg

Minimum Salary	Maximum Salary
63421 EUR	110181 EUR

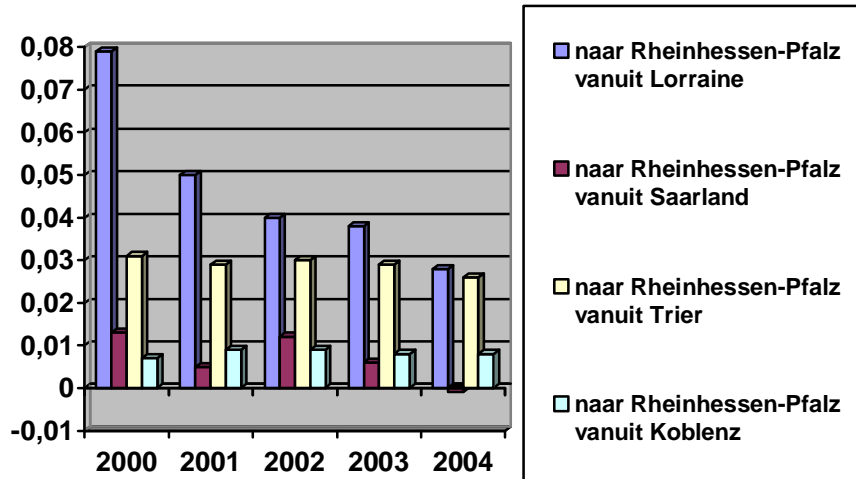
France
ISCED 3
Teacher The data refers to professeurs agrégés. Another category of teachers, the professeurs certifiés, can teach in general upper secondary education. Their salaries are shown in ISCED 2.

Germany Given the complexity and wide variety of individual circumstances, the salaries of teachers have been calculated ISCED 3 on the basis of the average age at the start of a career (related to age at the outset and the total period of study) Teacher and salaries in the Länder of former West Germany.

In 2000 is er nog een redelijk sterke migratieneiging op basis van neoklassieke theorie met indicator "besteedbaar inkomen" naar Rheinhessen-Pfalz, deze neemt in de komende jaren echter sterk af en komt vanaf 2001 onder het significantieniveau te liggen (<0,05).

⁴⁴ informatie afkomstig van http://194.78.211.243/Salaires_update/CompPays.asp bezocht op 5 mei 2008

Figuur 33: Neiging tot migratie naar Rheinhessen-Pfalz op basis van indicator Besteedbaar inkomen vanuit de andere regio's in het onderzoeksgebied



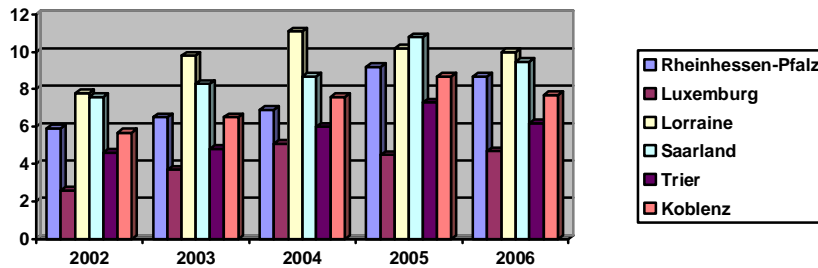
De pendelcijfers richting het gehele bondsland Rheinland/Pfalz vanuit Lorraine nemen in de periode 2001-2004 af (zie hoofdstuk 7). Volgens Ohnesorg en Wille (2005) heeft de afnemende pendel richting het Duitse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio te maken met de verslechterde omstandigheid van de arbeidsmarkt in het Duitse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio, Luxemburg wordt als aantrekkelijker gezien en de taalbarrière tussen het Franse- en Duitse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio is toegenomen.

Dat Luxemburg aantrekkelijker is, op basis van de indicatoren BBP per hoofd van de bevolking en de indicator "Besteedbaar inkomen" is te zien. Over de gehele periode 2001-2005 voor de indicator BBP per hoofd van de bevolking is er een neiging tot migratie die ver boven het significantieniveau ligt ($>0,05$), ook bij de indicator "Besteedbaar inkomen" is dit het geval. Naar Rheinhessen-Pfalz is de factor inkomen gemeten door BBP per hoofd van de bevolking over de periode 2001-2005 weliswaar hoger dan significantieniveau ($>0,05$) vanuit Lorraine, bij de indicator besteedbaar inkomen geldt dit alleen voor het jaar 2000 vanuit Lorraine. Daarna is de migratieneiging lager dan het significantieniveau ($<0,05$). Inkomen lijkt daarmee geen bepalende factor voor migratie of arbeidspendel in de richting van Rheinhessen-Pfalz, waar Westpfalz een onderdeel van is.

8.3.3 Toetsing hypothese op basis van vergelijk werkloosheidspercentages

Voor de Euregio Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz is gebruik gemaakt van de statistische gegevens van Eurostat⁴⁵

Figuur 34: Werkloosheidspercentage als totaal van de beroepsbevolking (bron Eurostat)⁴⁶



In Rheinhessen-Pfalz is er een toename van de werkloosheid over de periode 2002-2005, met een lichte afname in 2006. De verschillen met Lorraine zijn over de periode van 5 jaar niet meer dan 5%. Luxemburg heeft over de periode van 5 jaar telkens het laagste werkloosheidspercentage. Vooral vergeleken met Lorraine is het verschil elk jaar meer dan 5%. Gezien de verslechtering van de arbeidsmarktsituatie in Duitsland in de periode 2001-2004 en de toename van de werkloosheid, kunnen de geringe werkloosheidsverschillen tussen Lorraine en Rheinhessen-Pfalz niet een grote mate van arbeidspendel verklaren. Tussen Luxemburg en Lorraine zijn de verschillen over 5 jaar wel significant en deze factor lijkt dan ook bij te dragen aan de toenemende arbeidspendel vanuit Lorraine naar Luxemburg.

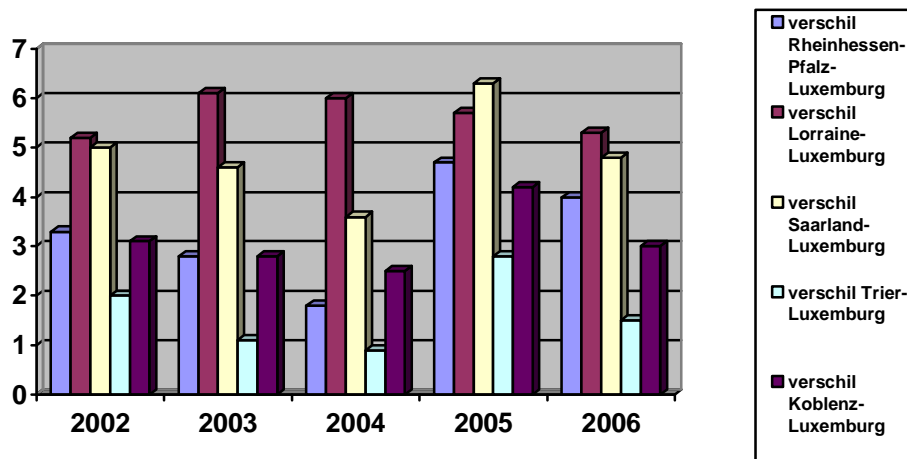
⁴⁵

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996_45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/F/fa/fac&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio&scrollto=114 bezocht op 28 maart 2008

⁴⁶

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996_45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/F/fa/fac&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio&scrollto=114 bezocht op 28 maart 2008

Figuur 35: Verschil werkloosheidspercentages tussen herkomstregio en doelregio Luxemburg



8.3.4 Conclusie over macro-economische verklaringen

Rheinhesen-Pfalz is op basis van inkomen alleen vanuit Lorraine een interessante regio als we kijken naar BBP per capita verschil. Kijkend naar "Besteedbaar inkomen" geldt alleen dat het verschil in het jaar 2000 nog significant was, daarna niet meer. Voor pendelaars vanuit Luxemburg is Rheinhesen-Pfalz geen aantrekkelijke regio, want de migratieneigingen zijn negatief. Andersom is Luxemburg wel een aantrekkelijke regio vanuit Rheinhesen-Pfalz, want de migratieneigingen zijn zowel op basis van een BBP per capita vergelijking alsook op basis van een vergelijking van "besteedbaar inkomen" significant. Dit geldt ook vanuit Lorraine in de richting Luxemburg over de periode 2001-2005 met betrekking tot een BBP per capita vergelijking, alsook voor de vergelijking van de indicator "besteedbaar inkomen".

Inkomen lijkt dus alleen in het geval van pendel of migratie vanuit Lorraine of Rheinhesen-Pfalz of de andere Duitse regio's in het onderzoeksgebied in de richting van Luxemburg een mede bepalende factor. Tussen Lorraine en Rheinhesen-pfalz is dit verband niet over een periode van 5 jaar vast te stellen.

Met betrekking tot werkloosheidscijfers is er een vergelijkbaar patroon. Lorraine heeft een vrij hoog werkloosheidspercentage en Luxemburg is de regio met het laagste werkloosheidspercentage. Gezien de verslechtering van de arbeidsmarktsituatie in Lorraine en het Duitse gebied van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio, viel het te verwachten dat er een toename van pendel richting Luxemburg was en een afname vanuit Frankrijk in de richting van Rheinland/Pfalz.

8.4 Conclusie

In dit hoofdstuk is een antwoord gegeven op de vragen of er significante inkomensverschillen en werkloosheidsverschillen zijn tussen de onderzoeksregio's en de aangrenzende euregionale gebieden en vervolgens indien de verschillen significant zijn of deze bepalend zijn voor pendel of migratie van hoger opgeleiden.

Inkomen lijkt in het van geval Twente en de Euregio geen bepalende factor, want verschillen zijn niet significant vast te stellen. Verschillen in werkloosheidscijfers waren er wel in de periode 2001-2005 en in sommige gevallen waren deze ook hoger dan 5%, maar hebben voor zover bekend niet geleid tot een forse arbeidspendel of migratie toename in de richting van de regio Twente.

Inkomensverschillen zijn voor Westpfalz slechts een geringe factor. Alleen op basis van de indicator BBP per capita is over de periode 2001-2005 een significant verschil met Lorraine. Bij de indicator besteedbaar inkomen geldt dit alleen voor het jaar 2000. Daarna valt de migratietendentie onder de 5%. Inkomen lijkt daarmee geen dominante factor voor arbeidspendel vanuit Lorraine naar Rheinhessen-Pfalz. Werkloosheidspercentages zijn in Rheinhessen-Pfalz over de periode 2002-2006 best hoog en er zijn geen significante verschillen met Lorraine over deze periode. Ook met betrekking tot werkloosheidspercentages valt op dat Luxemburg een laag percentage heeft vergeleken met de andere regio's en deze lijkt te zorgen voor een toename van de pendel uit Lorraine en vanuit de Duitse regio's in de richting van Luxemburg. Voor inkomensverschillen geldt hetzelfde, de verschillen qua inkomensniveau zijn dusdanig groot tussen Luxemburg en de andere regio's in het Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz gebied, dat deze een bevorderende factor genoemd kan worden voor de arbeidspendel of migratie in de richting van Luxemburg.

Hoofdstuk 9: Organisatorische kenmerken en institutionele belemmeringen

9.1 Inleiding

Vanuit de institutionele theorie uit hoofdstuk 6 bleek dat het aantal organisaties en de kwaliteit van de uitvoering door de organisaties de mate van grensoverschrijdende mobiliteit in de vorm van arbeidspendel en migratie beïnvloed. In de studieregio Twente en Euregio Rijn-Ems-IJssel wordt de capaciteit gemeten door te onderzoeken welke organisaties zich bevinden in het grensoverschrijdende netwerk van de arbeidsmarkt en hoeveel Eures adviseurs er werken binnen die organisaties. Vervolgens wordt onderzocht hoe de verhouding van dit aantal is ten opzichte van de bevolking. Voor de regio Westpfalz en de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio is dit ook onderzocht. Daarna wordt voor alleen de regio Twente en de Euregio Rijn-Ems-IJssel bekeken welk soort informatie de organisaties verstrekken en wat dit zegt over hun capaciteiten. Capaciteit hangt verder af van de samenwerking tussen de organisaties en wordt mogelijk beïnvloed door institutionele barrières op nationaal of euregionaal niveau.

Daarmee wordt in dit hoofdstuk een antwoord gegeven op de onderzoeksvragen 4 en 5:

4. *Beschikken de bemiddelende organisaties over voldoende capaciteit om grensoverschrijdende mobiliteit effectief te verhogen?*

5. *In hoeverre werkt de institutionele context belemmerend op die capaciteit?*

Volgens de derde verklaring uit het theoretische verklaringsmodel:

Stap 3: facilitering bemiddelende organisaties aan individu voor grensoverschrijdende vacaturevervulling hangt af van:

1. Capaciteit bij publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties, gemeten door te onderzoeken:
 1. het aantal organisaties
 2. het aantal Eures adviseurs bij de organisaties
 3. informatievoorziening door de organisaties
 4. samenwerking tussen organisaties
2. Institutionele belemmeringen: Invloed van institutionele belemmeringen op capaciteit van bemiddelende organisaties

9.2 Publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties in de onderzoeksregio's

Via het Eures Euregio samenwerkingsverband werken publieke organisaties voor arbeidsbemiddeling, werkgeversverenigingen, vakbonden, kamers van koophandel en de organisatie Euregio(gevestigd in Gronau) samen. In deze scriptie wordt de capaciteit bij de publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties onderzocht, omdat zij het meeste te maken hebben met directe arbeidsbemiddeling. De andere organisaties binnen het samenwerkingsverband zijn allicht gebaat bij goede (grensoverschrijdende) arbeidsbemiddeling, maar hebben als organisatie niet de doelstelling om zelf veel te bemiddelen. Terwijl dit bij de publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties uiteraard wel het geval is.

In het Eures netwerk van de Euregio Rijn-Ems-IJssel werken de volgende publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties samen⁴⁷

Tabel 21: Publieke diensten voor arbeidsbemiddeling in Euregio Rijn-Ems-IJssel

Nederlandse deel van Euregio Rijn-Ems-IJssel	Duitse deel van Euregio Rijn-Ems-IJssel
Centrale Organisatie Werk en Inkomen, CWI Districten Noord-Nederland en Oost-Nederland	- Bundesagentur für Arbeit (federale arbeidsvoorziening), vertegenwoordigd door de Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) (centrale voor arbeidsbemiddeling)
	- Regionaldirektionen in Niedersachsen en Nordrhein-Westfalen (regionale directies in Nedersaksen en Noordrijnland-Westfalen)
	- Agentur für Arbeit - Bezirke Emden, Leer, Nordhorn en Coesfeld (onder het arbeidsbureau vallende districten Emden, Leer, Nordhorn en Coesfeld)

Door CWI in Nederland en arbeidsagentur in Duitsland wordt vooral op regionaal en landelijk niveau bemiddeld tussen werkgevers en werknemers. Voor grensoverschrijdende bemiddeling en advisering wordt doorverwezen naar de Eures adviseur binnen de organisatie. Zowel CWI als het Arbeitsagentur heeft een Eures adviseur in dienst, die kan helpen bij het vinden van een baan in het buitenland. Ook biedt de adviseur advies m.b.t. regels betreffende pensioen, werkloosheidsrechten en belastingen.

Het centrum voor werk en inkomen heeft relatief weinig vacatures voor hoger opgeleiden (Interview CWI⁴⁸). De vacatures bij het CWI zijn veelal in het middenkader of voor lagere opleidingen.

⁴⁷ <http://www.europa.eu.int/eures/main.jsp?lang=nl&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=5804>

⁴⁸ Interview Eures adviseur Damhuis, 9 mei 2006

Hoger opgeleiden worden veelal geacht zelf te solliciteren op vacatures in landelijke dagbladen en websites zoals www.intermediair.nl of www.monsterboard.nl. Dit maakt het inzicht in hoeveel werkloze hoger opgeleiden er zijn en hoeveel vacatures er voor hoger opgeleiden zijn onoverzichtelijk, aangezien er slechts een beperkt aantal vacatures voor hoger opgeleiden beschikbaar zijn via het CWI (zie hoofdstuk 7). Bemiddeling vanuit het CWI gaat voor werkloze hoger opgeleiden en beschikbare vacatures in eerste instantie op regionaal of nationaal niveau. Dit is enigzins problematisch voor grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling. Enerzijds doordat er al een beperkt aantal vacatures voor hoger opgeleiden zijn en anderzijds doordat er voor de beschikbare vacatures veelal landelijk geworven wordt binnen Nederland. Dit heeft een praktische oorzaak. Als een werkloze hoger opgeleide in Nederland namelijk zijn recht op een uitkering wil behouden dient hij verplicht te solliciteren op Nederlandse vacatures, die dan ook geregistreerd kunnen worden bij het CWI, zodat bij afwijzing de hoger opgeleide zijn uitkering kan behouden. Bij het solliciteren op een vacature in het buitenland kan dit niet. Hierbij is het een vrijblijvende keuze en geldt het niet als regel voor het behoud van een uitkering.

Het arbeidsagentur in Duitsland heeft een afdeling die specifiek voor hoger opgeleiden bemiddelt (interview arbeidsagentur Münster⁴⁹). Deze bemiddeling is echter op regionaal/landelijk niveau. Het arbeidsagentur heeft niet als taakstelling om zelf grensoverschrijdend te bemiddelen.

Voor zowel het arbeidsagentur alsook voor CWI geldt dat zij voornamelijk landelijk zijn ingericht en daardoor onvoldoende zijn toegerust om zelf veel grensoverschrijdend te bemiddelen. Dit gaat meestal via via.

Vacatures over de grens gaan in de deelstaat Nord-Rhein Westfalen veelal via het IKV en ZAV in Bonn of vanuit Europaservice in Dortmund. Dit maakt de opgave om grensoverschrijdende mobiliteit van hoger opgeleiden te onderzoeken in het Euregio gebied moeilijk, omdat deze organisaties buiten het geografische gebied vallen van de Euregio Rijn-Ems-IJssel. Dit zijn landelijke organisaties voor Europese arbeidsbemiddeling, niet specifiek voor euregionale grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling.

Bij de Euregio (Rijn-Ems-IJssel) wordt door de coördinator van Euregio Rijn-Ems-IJssel (interview Euregio⁵⁰) aangegeven dat grensoverschrijdende mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt voor de Nederlandse overheid niet hoog op de politieke agenda staat, omdat de mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt met Duitsland en België tot dusver gering is. Door het bescheiden aantal arbeidspendelaars en migranten ziet de Nederlandse overheid er niet de noodzaak van in om er veel in te gaan investeren.

⁴⁹ Interview Wuebbels, 27 april 2006

⁵⁰ heer Van der Vegt, 3 mei 2006

Euregio's zoals Euregio Rijn-Ems-IJssel voeren om haar doelstellingen te verwezenlijken de INTERREG programma's uit. De financiering van deze programma's gaan via het Europese Fonds voor Regionale ontwikkelingen. Binnen het INTERREG programma zijn er volgens Tissing c.s. (2004:20) mogelijkheden om projecten op het gebied van grensoverschrijdende arbeid te stimuleren.

De beoordeling van de capaciteit bij de organisaties in de regio Westpfalz en de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio is achterwege gelaten, aangezien er te weinig bruikbare informatie over beschikbaar was. Wel is onderzocht welke organisaties binnen de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio samenwerken. Binnen het Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz samenwerkingsverband werken ministeries van deelstaten, arbeidsbemiddelingsorganisaties, vakbonden, industriële confederaties en de Europese commissie samen. Aangezien de publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties arbeidsbemiddeling als "core business" hebben zijn ze in de onderstaande tabel vermeld.

In de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio werken de volgende publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties samen⁵¹:

Tabel 22: Publieke diensten voor arbeidsbemiddeling in de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio

Duitse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio	Franse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio	Luxemburgs deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio
- Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit (regionale directie Rijnland-Palts van de federale arbeidsvoorziening)	- Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) (nationaal arbeidsbureau)	- Administration de l'Emploi pour le Luxembourg (ADEM) (arbeidsbureau Luxemburg)
- ZAV - Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (Bundesagentur für Arbeit) (centrale voor arbeidsbemiddeling,		

9.3 Aantal werkzame Eures adviseurs in de onderzoeksregio's

De capaciteit bij de bemiddelende organisaties is gemeten door te berekenen hoeveel inwoners er in het gebied zijn per Eures adviseur. Hiervoor is gekozen, omdat het moeilijk in kaart te brengen is hoe groot de beroepsbevolking in de betrokken gebieden precies is.

De Eures adviseurs⁵² in het Euregio Rijn-Ems-IJssel gebied zijn of in dienst van de publieke arbeidsbemiddelingsorganisatie CWI, of bij Eures met het eigen Euregio kantoor in Gronau of bij het Bundesagentur.

⁵¹ <http://www.europa.eu.int/eures/main.jsp?lang=nl&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=70>

Om capaciteit te kunnen kwantificeren is bekeken hoeveel adviseurs er beschikbaar zijn voor de bevolking in de onderzochte gebieden. Voor het voormalige Eures gebied Euregio Rijn-Ems-IJssel zijn er in totaal 5 Eures adviseurs⁵²; waarvan in het Nederlandse deel van Euregio Rijn-Ems-IJssel 2 (1 in Enschede en 1 in Doetinchem) en voor het Duitse deel 3 (alle 3 in Gronau, nabij de Nederlands-Duitse grens).

Het aantal inwoners in Euregio Rijn-Ems-IJsselgebied bedraagt 3,3 miljoen, waarvan 2,2 miljoen in het Duitse deel en 1,1 miljoen in Nederlandse deel (Euregionale structurele rapportage 2005:2). Een totaal van 5 adviseurs op 3,3 miljoen inwoners betekent 1 adviseur op de 660.000 inwoners. In het Nederlandse deel 2 adviseurs op 1,1 miljoen inwoners: 1 adviseur op de 550.000 inwoners. Voor het Duitse deel geldt: 3 adviseurs op 2,2 miljoen inwoners: 1 adviseur op de 733.333 inwoners.

In de Euregio Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz zijn in totaal 16 Eures adviseurs werkzaam. In 2005 had de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio 7.906.200⁵³ inwoners, dat betekent gemiddeld 1 adviseur per 494.140 inwoners. In het Duitse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio zijn 6 adviseurs werkzaam, de totale bevolking in 2005 van het Duitse deel was in Rheinhessen-pfalz, Koblenz, Trier en Saarland = 2.021.900 + 1.524.500 + 513.600 + 1.053.400 = 5.113.400, dat betekent 1 adviseur per 852233 inwoners. In Luxemburg woonden in 2005 465.200 inwoners en waren er 4 adviseurs beschikbaar, dat betekent 1 adviseur per 116.300 inwoners. In het Franse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz gebied woonden in 2005 2.336.600 inwoners en daar waren 6 adviseurs beschikbaar, dat betekent 1 adviseur per 389.433 inwoners.

Wat bij het vergelijk opvalt, is dat er gemiddeld gezien voor de gehele regio niet zoveel verschil is tussen Euregio Rijn-Ems-IJssel en de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz, met respectievelijk 1 adviseur per 660.000 inwoners en 1 adviseur per 494.140 inwoners. Maar onderling per lidstaat zijn er in Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz wel grote verschillen, in Luxemburg zijn er relatief de meeste adviseurs beschikbaar en in het Duitse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio het minste aantal adviseurs beschikbaar.

Over de gehele linie gezien zijn echter weinig werknemers (Eures adviseurs) binnen de publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties die zich specifiek richten op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt als het afgezet wordt ten opzichte van de totale bevolking. De capaciteit is daarmee beperkt en is onvoldoende om grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden effectief te verhogen.

⁵² Het aantal Eures adviseurs is opgeteld en berekend via de site: <http://www.europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=3&acro=eures&lang=nl>, bezocht op 9 juli 2008

⁵³Zie: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996.39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio/F/faa/faa10000 bezocht op 15 mei 2008

9.4 Informatie verstrekking vanuit publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties

De publieke arbeidsbemiddeling in de vorm van het Eures netwerk, een samenwerking tussen CWI, arbeidsagentur en Eures Euregio, ondersteunt bij het vinden van vacatures over de grens. Desondanks is het lastig om een totaalbeeld te krijgen van de 'grensoverschrijdende arbeidsmarkt'. Van Beek (1996:47) refereert naar een onderzoek van Van Dam en De Grip, 1991,(p. 22-23) als volgt: "Ten aanzien van de arbeidsmarkt is haar ondoorzichtigheid het grootste knelpunt waar zowel werknemers als werkgevers mee te maken. Er is doorgaans sprake van onvoldoende informatie, hetgeen een mogelijke oorzaak is van het ontbreken van een buitenlandse oriëntatie. Niet alleen werkgevers en werknemers hebben hiermee te kampen, maar ook intermediaire organisaties als arbeidsvoorzieningen (CWI, Arbeitsagentur, en Eures Euregio) en beroepskeuzebegeleiding. Noodzakelijke informatie voor gericht grensoverschrijdend plaatsingsbeleid ontbreekt grotendeels en er is sprake van onvoldoend inzicht in perspectieven in de buurlanden." Met betrekking tot de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden geldt dit waarschijnlijk nog meer, omdat vacatures voor hoger opgeleiden bij publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties zijn ondervertegenwoordigd.

Via de website van Eures kan er gesolliciteerd worden op vacatures over de grens. Deze website is echter Europees opgesteld en biedt niet gericht de mogelijkheid om in het aangrenzende Euregio gebied naar vacatures te zoeken. Wel is het mogelijk om in Nederland per provincie te zoeken.

Het uitvoeren van de Eures taken bij het CWI zijn vastgelegd in de SUWI-wet. De Centra voor Werk en inkomen zouden volgens Tissing c.s. (2004:8) als integraal onderdeel van hun werkprocessen hier invulling aan moeten geven. Dat te weinig invulling wordt gegeven aan de Eures taken heeft volgens Tissing c.s. (2004:8) te maken met de beknopte aandacht van de SUWI-wet voor het uitvoeren van deze Eures taken. Daardoor zijn de taken voor de publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties vrij onduidelijk. Vanuit de SUWI-wet gaat volgens Tissing c.s. (2004:8) te weinig stimulans richting de CWI's om invulling te geven aan Eures taken die vanuit de EU zijn opgelegd.

Het inzicht in en de informatie over het aantal grensoverschrijdende vacatures is afhankelijk van het up-to-date houden van de grensoverschrijdende databank van Eures. Uit het onderzoek van Tissing c.s.(2004:8) blijkt dat CWI's onvoldoende aandacht besteden aan het toevoegen van vacatures aan de Eures-database.

Dit wordt volgens Tissing c.s. (2004:8) enerzijds veroorzaakt doordat er vanuit de werkprocessen onvoldoende aandacht is voor het registreren van de (potentiële) grensoverschrijdende vacatures in de Eures database en anderzijds doordat er technische problemen zijn. Om publieke- en private arbeidsbemiddelingsorganisaties en werkgevers te ondersteunen bij het vinden geschikt personeel is

het belangrijk dat een up-to-date grensoverschrijdende database voorhanden is, waarin vacatures kunnen worden opgenomen en waar naar grensarbeiders gezocht kan worden. De verbetering van de Eures database zorgt enerzijds voor een beter overzicht van vacatures en anderzijds biedt het de mogelijkheid om het aantal (potentiële) grensarbeiders in beeld te brengen, zodat er grensoverschrijdend meer en beter bemiddeld kan worden.

Dit is noodzakelijk voor zowel private- als publieke bemiddelende organisaties, omdat het ontbreken van arbeidsmarktinformatie het grootste knelpunt is voor bemiddeling. Tissing c.s. (2004:9) melden hier het volgende over: "Hiermee wordt met name bedoeld dat er onvoldoende inzicht bestaat in mogelijkheden om tekorten in het ene land aan te vullen met overschotten in het andere land. Door dit gebrek aan inzicht kunnen arbeidsorganisaties niet gewezen worden op mogelijk aan te boren relevant 'aanbod' van beschikbare arbeidskrachten aan de andere zijde van de grens."

Er wordt vanuit Euregio wel advies verstrekt bij het werken over de grens en dit wordt ook geregistreerd. Maar dit alles heeft een vrijblijvend karakter. Vanuit Euregio wordt niet bijgehouden hoeveel hoger opgeleiden er daadwerkelijk over de grens gaan werken. Doordat dit niet gebeurt en er niet gericht wordt bemiddeld is het onduidelijk hoeveel hoger opgeleiden over de grens gaan werken en het biedt tevens geen inzicht in hoe de grensoverschrijdende mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt van hoger opgeleiden verbeterd kan worden.

Euregio Rijn-Ems-IJssel geeft op haar website de onderstaande informatie over de bereikte resultaten tijdens de INTERREG III (2001-2006)⁵⁴ periode:

- * 4 gecreëerde/gegarandeerde arbeidsplaatsen,
- * Netwerken met 25 partners,
- * 126 burgerspreekuren met 1.554 adviseringen en circa 29.300 individuele adviseringen,
- * 60.268 vragen via het internet,
- * 3 themabijeenkomsten op het gebied van grenspendelaarsproblemen (40 deelnemers),
- * Uitwerken van 12 wetswijzigings- en handelingsvoorstellen inzake problemen van grenspendelaars,
- * Oprichting van een D./NL. comité van grenspendelaars ter realisatie van de wets- en wijzigingsvoorstellen inzake problemen van grenspendelaars,
- * 7 informatiematerialen.

Uit deze gegevens valt te concluderen dat Euregio zich in het bijzonder richt op informatie voor (potentiële) grenspendelaars en contacten met werkgevers. Verder maken ze zich sterk om invloed uit te oefenen om wet- en regelgeving te veranderen om zo problemen voor grenspendelaars te verminderen. De organisatie richt zich vooral op informatie op het gebied van grenspendelaarsproblemen, om zo voorlichting te kunnen geven.

⁵⁴ afkomstig van <http://www.interreg.euregio.nl> bezocht op 3 april 2008

9.5 Samenwerking tussen organisaties

Om de samenwerking tussen arbeidsbemiddelingsorganisaties in de EU te bevorderen en om invulling te geven aan het vrij verkeer van werknemers is Eures opgericht. Bij Euregio wordt in het kader van de INTERREG programma's soms geld vrijgemaakt om grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt te stimuleren. De samenwerking tussen organisaties over de grens geven desondanks wel problemen.

Een probleem dat genoemd wordt in het onderzoek van Tissing, Swaters en Blokzijl is dat er tussen de publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties in Nederland en Duitsland onderling te weinig afstemming en samenwerking is. Er zijn geen eenduidige grensoverschrijdende structuren (2004:9). Volgens De Gijsel en Janssen (1999:48) "is uit onderzoek gebleken dat pogingen om samenwerking tussen organisaties tot stand brengen vaak blijft steken in de goede bedoelingen, om preciezer te zijn in de fase van informatie-uitwisseling". De problemen die zich voordoen voor grensoverschrijdende samenwerking van organisaties zijn volgens De Gijsel en Janssen (1999:49-50) nogal divers, maar zij onderscheiden de problemen in vijf belangrijke categorieën:

1. Dominantie van één van de samenwerkende organisaties, ambitieniveau van de samenwerkende organisaties ligt niet even hoog
2. Culturele inertia, niets doen is eenvoudiger dan iets ondernemen, angst voor veranderingen binnen de organisatie, afwachtende houding, passiviteit
3. Bij samenwerkingsverbanden waar meer dan twee landen bij betrokken zijn ontstaat de neiging om in "bilateraaltes" te opereren. De partners kunnen niet allemaal even goed met elkaar opschieten
4. cultuurverschillen tussen landen, in bijvoorbeeld politiek hiërarchische verhoudingen of formele/informele omgang
5. beleving en acceptatie van burgers van euregionale samenwerking

In het onderzoek van Tissing c.s. (2004:21) wordt aangegeven dat de samenwerking tussen Eures adviseurs op landelijk niveau redelijk vaak voorkomt, want er is geregeld contact tussen de Nederlandse Eures adviseurs. Echter de mate waarin er contacten zijn met buitenlandse Eures adviseurs verschilt onderling sterk. De invulling van de samenwerking tussen Eures adviseurs in Nederland en die in het buitenland is veelal afhankelijk van persoonlijk initiatief. Volgens Tissing c.s. (2004:21) kunnen er geen eenduidige grensoverschrijdende structuren worden waargenomen voor de grensoverschrijdende samenwerking tussen Eures adviseurs.

9.6 *Institutionele belemmeringen*

Het geringe overzicht voor bemiddeling in het buurland heeft te maken met de sterke landelijke institutionalisering van arbeidsbemiddelingsorganisaties. Voor grensoverschrijdende bemiddeling is er slechts een beperkte mate van institutionalisering.

Met betrekking tot institutionele belemmeringen kan men concluderen dat de arbeidsbemiddelingsorganisaties in zowel de regio Twente alsook in het Duitse deel van de Euregio zo hun eigen regionale en landelijke 'targets' hebben. Euregio is een juridisch niet bindend geïstitutioniseerd samenwerkingsverband, waardoor samenwerking tussen nationale arbeidsbemiddelingsorganisaties om grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt te verbeteren een vrijblijvende aangelegenheid blijft.

Door de sterke landelijke institutionalisering van arbeidsbemiddelingsorganisaties conflicteren de belangen van de nationale publieke arbeidsorganisaties met elkaar, Duitse arbeidsbemiddelingdiensten willen openstaande vacatures in eerste instantie vervullen met werkzoekenden uit Duitsland, Nederlandse arbeidsbemiddelingdiensten willen vacatures in Nederland in eerste instantie vervullen met werkzoekenden in Nederland. De institutionele barrières zorgen ervoor dat grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling geen prioriteit heeft.

De verschillen in wet- en regelgeving (institutionele barrières) zorgt voor tevens voor complexiteit bij de bemiddelende arbeidsorganisaties. Dit zorgt volgens Tissing c.s. (2004:9) bij bemiddelende arbeidsorganisaties voor meer administratieve lasten en voor een beperking van de capaciteit om te kunnen bemiddelen.

Door de beperkte mate van euregionale institutionalisering van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt kan de grensoverschrijdende bemiddeling niet afgedwongen worden door Euregio, omdat deze organisatie geen dwingende regels kan opleggen. Pas als er regionaal of landelijk niet bemiddeld kan worden, dan is grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling vanuit de landelijke publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties een perspectievolle optie. Of de wil van het werkzoekende individu om over de grens een baan te zoeken is bepalend. Uit het onderzoek van Tissing c.s. (2004:6) blijkt dit. Voor de geïnterviewde arbeidsorganisaties gold dat de krapte op de binnenlandse arbeidsmarkt veruit het belangrijkste motief is voor grensoverschrijdende vacaturevervulling. Bijna 75% van de geïnterviewde organisaties gaf aan dat het vinden van werk voor grensarbeiders het belangrijkste motief was om grensoverschrijdend te bemiddelen.

De institutionele barrières zijn tevens hinderlijk voor werknemers die grensoverschrijdend willen gaan werken. Deze barrières voor werknemers heeft mogelijk ook zijn weerslag op bemiddelende organisaties, omdat werknemers door de institutionele barrières minder geneigd zijn om over de

grens te gaan werken heeft dit negatieve gevolgen voor de beschikbaarheid van grensarbeiders bij publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties.

9.7 Conclusie

In dit hoofdstuk is een antwoord gegeven op de vraag: *Beschikken de bemiddelende organisaties over voldoende capaciteit om grensoverschrijdende mobiliteit effectief te verhogen?* En op de vraag: *In hoeverre werkt de institutionele context belemmerend op die capaciteit?*

Voor de case Twente en het Duitse deel van de Euregio geldt dat binnen het Eures samenwerkingsverband een aantal organisaties samenwerken, waaronder publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties. Het aantal publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties verschilt per landelijke regio. In het Nederlandse deel van de Euregio (Rijn-Ems-IJssel) is het de organisatie CWI, in het Duitse deel zijn het de publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties Bundesagentur für Arbeit (federale arbeidsvoorziening), vertegenwoordigd door de Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) (centrale voor arbeidsbemiddeling), de Regionaldirektionen in Niedersachsen en Nordrhein-Westfalen (regionale directies in Nedersaksen en Noordrijnland-Westfalen) en het Agentur für Arbeit - Bezirke Emden, Leer, Nordhorn en Coesfeld (onder het arbeidsbureau vallende districten Emden, Leer, Nordhorn en Coesfeld). Verder biedt de organisatie Euregio Rijn-Ems-IJssel ondersteuning voor mensen die grensoverschrijdend willen gaan werken. In deze studieregio is dus enige capaciteit aanwezig, gezien het aantal organisaties dat zich onder andere bezig houdt met grensoverschrijdende bemiddeling.

Voor de case Westpfalz en de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio geldt dat een aantal publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties samenwerken. In het Duitse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio betreffen het de organisaties, de Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit (regionale directie Rijnland-Palts van de federale arbeidsvoorziening) en de ZAV - Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (Bundesagentur für Arbeit) (centrale voor arbeidsbemiddeling). In het Franse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio betreft het de organisatie Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) (nationaal arbeidsbureau) en in het Luxemburgse deel betreft het de organisatie Administration de l'Emploi pour le Luxembourg (ADEM) (arbeidsbureau Luxemburg). Voor deze studieregio geldt dat enige capaciteit, uitgedrukt in publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties aanwezig is.

Hoewel er enige capaciteit aanwezig is, als men kijkt naar het aantal organisaties, is het aantal werkzame Eures adviseurs binnen deze organisaties beperkt. Zeker als dat afgezet wordt tegen de totale bevolking in de onderzochte regio's.

De informatievoorziening vanuit organisaties kan in de Euregio Rijn-Ems-IJssel beter. Het aanvullen van vacatures aan de Eures database gebeurt vooralsnog te weinig. Euregio richt zich vooral op voorlichten en het oplossen van problemen die zich voordoen voor grenspendelaars, niet zozeer op directe bemiddeling.

De samenwerking tussen de bemiddelende organisaties moet vooral grensoverschrijdend meer gestructureerd worden. Uit het onderzoek van Tissing c.s. (2004) blijkt dat Eures adviseurs op nationaal niveau wel regelmatig contact hebben, maar op euregionaal niveau zijn er geen eenduidige grensoverschrijdende structuren voor en is de samenwerking tussen de Eures adviseurs afhankelijk van persoonlijk initiatief.

Institutionele belemmeringen beïnvloeden de capaciteiten van bemiddelende organisaties negatief. Enerzijds doordat nationale regels voor publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties veelal prevaleren boven Europese regelgeving. Anderzijds brengen institutionele belemmeringen meer administratieve lasten mee voor de bemiddelende organisaties. De euregionale samenwerking is beperkt geïnstitutionaliseerd en daardoor weinig daadkrachtig. Er zit een bepaald spanningsveld tussen aan de ene kant het subsidiariteitsbeginsel en aan de andere kant de suprematie van EG-recht. Het subsidiariteitsbeginsel is gedefinieerd in artikel 5 van het EG-verdrag. Het is bedoeld om de besluitvorming zo dicht mogelijk bij de burger te brengen. De officiële website van de EU meldt het volgende over het subsidiariteitsbeginsel: "Als men op EU-niveau een maatregel wil nemen, wordt daarom eerst nagegaan of het beoogde effect niet ook op nationaal, regionaal of lokaal niveau kan worden bereikt. Concreet betekent dit dat de Unie - behalve voor gebieden die onder haar exclusieve bevoegdheid vallen - slechts maatregelen neemt wanneer die doeltreffender zijn dan wanneer die op nationaal, regionaal of lokaal vlak worden genomen."⁵⁵

Het vrij verkeer van werknemers is een fundamenteel recht dat is vastgelegd in artikel 39 van het EG verdrag. "De bepalingen van het EG-Verdrag, tezamen met de Verordeningen die onder het Verdrag tot stand gekomen zijn, maken automatisch deel uit van het nationale recht van iedere lidstaat; met andere woorden, ze zijn 'rechtstreeks van toepassing' (Costa v. ENEL, zaak 6-64). Bovendien hebben ze voorrang boven nationaal recht, zodat de nationale rechter geen strijdige bepalingen mag handhaven, ongeacht of die nu voor of na de EG-regelgeving tot stand zijn gekomen (Amministrazione delle Finanze v. Simmenthal, zaak 106/77)."⁵⁶

Hiermee wordt duidelijk gemaakt dat beslissingen het liefst op een zo laag mogelijk niveau gemaakt kunnen worden, maar dat er mogelijk een verschil van inzicht kan zijn tussen lagere

⁵⁵ http://europa.eu/scadplus/glossary/subsidiarity_nl.htm bezocht op 6 augustus 2008

⁵⁶ <http://www.eu-milieubeleid.nl/ch02s08.html> bezocht op 6 augustus 2008

overheden over de invulling van EG-regels en met wat de Europese Unie met deze EG-regels voor ogen heeft.

De capaciteit van de grensoverschrijdende bemiddelende organisaties is beperkt, gezien het geringe aantal Eures adviseurs en de beperkte euregionale samenwerking. De institutionele barrières beïnvloeden de capaciteit van bemiddelende organisaties negatief. Door al deze factoren lijkt de capaciteit van organisaties onvoldoende om daadwerkelijk veel grensoverschrijdend te kunnen bemiddelen en om mobiliteit op de grensoverschrijdende euregionale arbeidsmarkt effectief te kunnen verhogen.

Hoofdstuk 10: Conclusies en aanbevelingen

10.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een antwoord gegeven op de probleemstelling:

Welke regionale factoren bepalen de grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkten van hoger opgeleiden in grensregio's in de Europese Unie?

Daarbij wordt ingegaan op de deelconclusies uit hoofdstuk 7,8 en 9, die een antwoord zijn op de onderzoeksvragen 1,2,3,4 en 5, die volgen uit de probleemstelling. De complementariteit van de arbeidsmarkt, macro-economische factoren en capaciteit bij organisaties zijn alle drie regionale factoren. In 10.2 wordt de mate van arbeidspendel en migratie in de studieregio's besproken om de uitgangssituatie te schetsen, vervolgens wordt in 10.3 de factor complementariteit van de arbeidsmarkten in de studieregio's besproken. In 10.4 worden de macro-economische factoren behandeld en in 10.5 wordt de capaciteit bij organisaties besproken en in 10.6 is uitgelegd welke invloed institutionele barrières op deze capaciteit hebben. In 10.7 worden aanbevelingen gegeven op basis van de empirische bevindingen.

10.2 Arbeidspendel en migratie in de studieregio's in de periode 2001-2005

1. *was er sprake van grensoverschrijdende pendel en migratie van hoger opgeleiden in de onderzoeksregio's vanuit het euregionale gebied in de periode 2001-2005?*

In de periode 2001-2005 was er sprake van arbeidspendel en migratie tussen de regio Twente en het Duitse euregionale gebied van de Euregio Rijn-Ems-IJssel. Het is gezien de beschikbare informatie bij het CBS en DESTATIS niet mogelijk om exacte aantallen te geven over hoger opgeleiden. De pendelcijfers van het CBS gaan alleen over ziekenfondsverzekerde arbeidspendelaars. De migratiecijfers zeggen alleen iets over verhuizingen van en naar een land en bieden geen inzicht in het aantal mensen dat in een ander land is gaan werken.

Bepaalde projecten zoals het project van Euregio in de periode 1999-2001 om Duitse leraren en artsen in het Nederlandse deel van de Euregio aan het werk te krijgen duiden om arbeidspendel van twee specifieke categorieën hoger opgeleiden.

Uit het interview met de personeelsfunctionaris van het Medisch Spectrum Twente bleek dat het ziekenhuis sinds 2002 een actief wervingsbeleid heeft om personeel vanuit Duitsland te halen. Deze werving richt zich niet specifiek op het Duitse Euregionale deel van de Euregio Rijn-Ems-IJssel, maar op heel Duitsland. Krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt is voor het Medisch Spectrum Twente de voornaamste reden om personeel vanuit Duitsland te werven.

Verder zijn er praktijkvoorbeelden bekend van Nederlanders die als fysiotherapeut in Duitsland aan het werk gaan, en tandartsen uit Duitsland die in Nederland emplooi vinden. Ook op de universiteit Twente werken een aantal Phd studenten en wetenschappelijk medewerkers met de Duitse nationaliteit bij verschillende faculteiten.

Het bondsland Rheinland/Pfalz, waar Westpfalz een onderdeel van is, heeft in de periode 2001-2005 een negatief pendelsaldo. Veel arbeidspendelaars vanuit Rheinland/Pfalz gaan richting de staat Luxemburg en de arbeidspendel naar Rheinland/Pfalz komt met name vanuit de Franse regio Lorraine. Het aantal arbeidspendelaars richting Rheinland/Pfalz neemt echter in de loop der jaren terug en de arbeidspendel vanuit Lorraine richt zich meer en meer op Luxemburg.

In vergelijking met de pendelcijfers van Luxemburg in april 2004 kan men constateren dat de grensoverschrijdende pendel richting Rheinland/Pfalz en Westpfalz een beweging in de marge is, als men de 5024 arbeidspendelaars richting Rheinland/Pfalz vergelijkt met het aantal arbeidspendelaars richting Luxemburg: 112450.

Verder merken Ohnesorg en Wille (2005:56) op dat de meeste grensarbeiders in Rheinland/Pfalz werkzaam zijn in de industrie. Het vermoeden is dat in deze sector niet zoveel hoger opgeleide grensarbeiders werkzaam zijn.

Migratiecijfers zijn bij de statistische diensten alleen op landelijk niveau verkrijgbaar en bieden slechts inzicht in het aantal verhuizingen tussen landen. Ze bieden geen informatie over het aantal personen, laat staan het aantal hoger opgeleiden, dat is gaan werken in een ander land.

10.3 Complementariteit arbeidsmarkten

2. Zijn de arbeidsmarkten voor hoger opgeleiden van de onderzoeksregio's en het aangrenzende euregionale gebied complementair?

Met betrekking tot de complementariteit van de arbeidsmarkt is er in hoofdstuk 7 aangetoond in de regio Twente dat er tekorten zijn in bepaalde sectoren, echter dit probleem doet zich ook voor in het aangrenzende Duitse euregionale gebied Münsterland. Daardoor valt niet te verwachten dat een

tekort opgelost kan worden door grensoverschrijdende mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt, het kan hoogstens het tekort wat verminderen.

In Westpfalz doen zich tekorten voor in bepaalde sectoren (machinebouw), maar over de hele breedte gezien is er niet voldoende aanbod van arbeid voor hoger opgeleiden. Gezien dit probleem en de sterke concurrentie vanuit de regio Luxemburg in de competitie om hoger opgeleiden vanuit de regio Lorraine valt voor deze regio niet te verwachten dat een tekort aan hoger opgeleiden opgelost kan worden door grensoverschrijdende pendel of migratie van hoger opgeleiden vanuit de grensregio's Luxemburg en Lorraine. Luxemburg is aantrekkelijk voor hoger opgeleiden gezien de hoeveelheid banen voor hoger opgeleiden. Luxemburg is tevens aantrekkelijker voor grenspendelaars vanuit Lorraine, omdat er zich een groter aanbod voordoet van hogere functies. Complementariteit van de arbeidsmarkt als regionale factor kan in de EU dus alleen opgaan als er voldoende vraag is naar hoger opgeleiden arbeidskrachten in een bepaalde grensregio en er voldoende aanbod is in de aangrenzende regio's, bovendien geldt dat de kwalificaties en banen op elkaar aan moeten kunnen sluiten.

10.4 Macro-economische factoren

3. Welke macro-economische factoren zijn mogelijk van invloed op grensoverschrijdende arbeidspendel en migratie van hoger opgeleiden?

De macro-economische factoren zijn in deze scriptie uitgewerkt volgens neoklassieke theorie en Keynesiaanse theorie. Neoklassieke theorie heeft als assumptie dat migratie of arbeidspendel tot stand komt door significante inkomensverschillen tussen regio's. Keynesiaanse theorie heeft als assumptie dat arbeidspendel of migratie tot stand komt door werkloosheidsverschillen tussen regio's. Het was de vraag of en in hoeverre deze theorieën gelden voor de onderzoeksregio's. Inkomensverschillen zijn in het geval van Twente en Euregio geen bepalende factor, want inkomensverschillen zijn niet significant vast te stellen. Verschillen in werkloosheidscijfers waren er wel in de periode 2001-2005 en in sommige gevallen waren deze ook hoger dan 5%, maar hebben voor zover bekend niet geleid tot een forse arbeidspendel of migratie toename in de richting van de regio Twente.

Inkomensverschillen zijn voor de arbeidspendel en migratie richting Westpfalz slechts een geringe factor. Alleen op basis van de indicator BBP per capita is over de periode 2001-2005 een significant verschil vast te stellen met de regio Lorraine. Bij de indicator besteedbaar inkomen geldt dit alleen voor het jaar 2000. Daarna valt de migratietendentie onder de 5%. Inkomen lijkt daarmee geen dominante factor voor arbeidspendel vanuit Lorraine naar Rheinhessen-Pfalz.

Werkloosheidspercentages zijn in Rheinhessen-Pfalz over de periode 2002-2006 best hoog en er zijn geen significante verschillen met Lorraine over deze periode. Ook met betrekking tot werkloosheidspercentages valt op dat Luxemburg een laag percentage heeft vergeleken met de andere regio's en deze lijkt te zorgen voor een toename van de arbeidspendel uit Lorraine en vanuit de Duitse regio's. Inkomensverschillen zijn in de onderzochte regio's niet zo groot, met uitzondering van de positieve uitschieter Luxemburg in de regio Westpfalz en Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio. Inkomen als regionale factor kan alleen een rol spelen als er significante verschillen zijn in grensregio's. Dit kan per grensregio in de EU verschillen. Hetzelfde geldt voor werkloosheidspercentages. Zelfs als er significante verschillen zijn in werkloosheidspercentages, dan hoeft dat niet automatisch te betekenen dat de arbeidspendel of migratie tussen grensregio's toeneemt.

10.5 Capaciteit bij organisaties

4. Beschikken de bemiddelende organisaties over voldoende capaciteit om grensoverschrijdende mobiliteit effectief te verhogen?

In de regio Twente en het Duitse deel van de Euregio Rijn-Ems-IJssel werken een aantal organisaties samen in het Eures samenwerkingsverband. Onder deze organisaties bevinden zich nationale publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties.

Het aantal publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties verschilt per landelijke regio. In het Nederlandse deel van de Euregio (Rijn-Ems-IJssel) is het de organisatie CWI, in het Duitse deel zijn het de publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties Bundesagentur für Arbeit (federale arbeidsvoorziening), vertegenwoordigd door de Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) (centrale voor arbeidsbemiddeling), de Regionaldirektionen in Niedersachsen en Nordrhein-Westfalen (regionale directies in Nedersaksen en Noordrijnland-Westfalen) en het Agentur für Arbeit - Bezirke Emden, Leer, Nordhorn en Coesfeld (onder het arbeidsbureau vallende districten Emden, Leer, Nordhorn en Coesfeld). De organisatie Euregio Rijn-Ems-IJssel biedt advies en informatie voor mensen die grensoverschrijdend willen gaan werken of wonen.

In deze studieregio is dus enige capaciteit aanwezig, gezien het aantal organisaties dat zich onder andere bezig houdt met grensoverschrijdende bemiddeling en advisering.

In de onderzoeksregio Westpfalz en de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio werken een aantal publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties samen via het Eures netwerk.

In het Duitse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio betreffen het de organisaties, de Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit (regionale directie Rijnland-Palts van de federale arbeidsvoorziening) en de ZAV - Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (Bundesagentur für Arbeit) (centrale voor arbeidsbemiddeling). In het Franse deel van de Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz regio betreft het de organisatie Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) (nationaal arbeidsbureau) en in het Luxemburgse deel betreft het de organisatie Administration de l'Emploi pour le Luxembourg (ADEM) (arbeidsbureau Luxemburg). Voor deze studieregio geldt dat enige capaciteit, uitgedrukt in het aantal publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties aanwezig is.

Hoewel er enige capaciteit aanwezig is, als men kijkt naar het aantal organisaties bij beide studieregio's, is het aantal werkzame Eures adviseurs binnen deze organisaties beperkt. Zeker als dat afgezet wordt tegen de totale bevolking in de onderzochte regio's. Gezien het beperkt aantal adviseurs en het relatief lage aanbod van vacatures voor hoger opgeleiden bij publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties is deze capaciteit te laag om mobiliteit op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden effectief te verhogen.

De informatievoorziening vanuit organisaties moet in de Euregio Rijn-Ems-IJssel verbeterd worden om grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden effectief te verhogen. Het aanvullen van vacatures aan de Eures database gebeurt vooralsnog te weinig en dat geldt des te meer voor vacatures voor hoger opgeleiden. Euregio richt zich vooral op het voorlichten van potentiële grensarbeiders en het oplossen van problemen die zich voordoen voor grenspendelaars, ze richten zich niet zozeer op directe bemiddeling. Met behulp van geld vanuit INTERREG projecten zouden er mogelijk meer initiatieven kunnen worden opgezet vanuit Euregio om grensoverschrijdende mobiliteit op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden te verhogen.

De samenwerking tussen de bemiddelende organisaties moet vooral grensoverschrijdend meer gestructureerd worden. Uit het onderzoek van Tissing c.s. (2004) blijkt dat Eures adviseurs op nationaal niveau wel regelmatig contact hebben, maar op euregionaal niveau zijn er geen eenduidige grensoverschrijdende structuren voor en is de samenwerking tussen de Eures adviseurs afhankelijk van persoonlijk initiatief. Een betere structurering en het maken van afspraken voor regelmatige contacten tussen Eures adviseurs in euregionaal verband zou mogelijk de mobiliteit op de euregionale arbeidsmarkt kunnen verhogen.

10.6 *institutionele barrières*

5. *In hoeverre werkt de institutionele context belemmerend op die capaciteit?*

Institutionele belemmeringen beïnvloeden de capaciteiten van bemiddelende organisaties negatief. Enerzijds doordat nationale regels voor publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties veelal prevaleren boven Europese regelgeving. Vacatures voor werkzoekenden worden het liefst in eerste instantie vervuld met werkzoekenden uit het eigen land. Anderzijds brengen institutionele belemmeringen meer administratieve lasten mee voor de bemiddelende organisaties en daarmee een beperking van de capaciteit om te bemiddelen. De euregionale samenwerking is beperkt geïnstitutionaliseerd en daardoor weinig daadkrachtig.

Verschillen in wet- en regelgeving tussen landen hebben verder mogelijk een negatieve invloed op werkzoekende individuen, die daardoor wellicht minder geneigd zijn om een baan over de grens te zoeken. Wat voor de grensoverschrijdende bemiddelende organisaties inhoudt dat er minder aangeboden werkzoekenden zijn, die grensoverschrijdend willen werken.

10.7 *Aanbevelingen*

Om mobiliteit op de arbeidsmarkt van hoger opgeleiden effectief te kunnen verhogen is het belangrijk om een aantal impulsen te geven. Voor de regio's zelf geldt dat ze hun complementariteit kunnen verbeteren, door effectiever het aanbod van banen in beeld te brengen en zorgen dat de branchestructuur voldoende verscheiden is. Zodat er meerdere soorten hoger opgeleiden in de regio kunnen werken. De bewustwording over grensoverschrijdende vacaturevervulling als perspectiefvolle optie voor hoger opgeleiden vanuit de grensregio is een proces dat gestimuleerd moet worden om mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt te verbeteren. Voor een verbetering van aanbod van banen op de arbeidsmarkt zijn lange termijn investeringen nodig.

Macro economische factoren zijn op regioniveau moeilijk beïnvloedbaar. Salarisniveau wordt door vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bepaald en door loonpolitiek van de regering.

Met betrekking tot inkomen is het belangrijk om een goed salarisniveau te bieden in de regio. Een goed salaris en doorgroeimogelijkheden zijn vanuit economisch oogpunt gezien belangrijke "pull factoren" om naar een bepaalde regio toe te trekken.

De grensoverschrijdende samenwerking tussen publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties moet gestructureerder worden en het aanbod van grensoverschrijdende vacatures voor hoger opgeleiden moet beter in beeld gebracht worden. Aangezien de Eures database zich hier prima voor leent en ook een bestaande structuur is, hoeft deze alleen nog maar verbeterd te worden.

Eenzijds door vacatures voor hoger opgeleiden via deze database aan te bieden, omdat juist deze database een grensoverschrijdend karakter heeft en redelijk makkelijk toegankelijk is voor personen vanuit verschillende landen. Als de landelijke publieke arbeidsbemiddelingsorganisaties zich hiervoor inzetten en aanbod en vraag op de arbeidsmarkt grensoverschrijdend beter op elkaar afstemmen kan mogelijk in de toekomst grensoverschrijdende bemiddeling op de arbeidsmarkt een positieve bijdrage leveren aan het oplossen van bepaalde kraptes op de arbeidsmarkt.

De capaciteit van organisaties kan mogelijk verhoogd worden door ze vooral grensoverschrijdend meer te laten samenwerken en hiervoor eenduidige structuren aan te brengen.

Literatuurlijst:

Beek, C. van, (1996), *Samenwerking? Er zijn grenzen, onderzoek naar de invloed van de culturele factor op het proces van economische en politiek-bestuurlijke integratie in de Euregio Maas-Rijn*, proefschrift Erasmus Universiteit, uitgeverij Barjeste, Meeuwes en Co Rotterdam, Syntax Publishers Tilburg

Berkhout, E.E. en S.G. van der Werff (2008), Studie & werk 2008, Hbo'ers en academici van studiejaar 2005/2006 op de arbeidsmarkt, Amsterdam, mei 2008, Onderzoek in opdracht van Elsevier Thema, SEO economisch onderzoek, download via:

http://www.seo.nl/nl/publicaties/rapporten/2008/2008_28.html bezocht op 8 juli 2008

Braster, J.F.A. (2000), *De kern van casestudy's*, uitgeverij Van Gorcum, Assen

Busse, G. (2006), *Klein grensverkeer: De Nederlands-Duitse arbeidsmarkt*, ROC Nijmegen, IHK-Vereinigung, Düsseldorf, Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

CFI in opdracht van ministerie OC&W (2008), *Algemeen Verbindend Voorschrift, Regeling erkenning EG-beroepskwalificaties onderwijspersoneel*, uitgegeven in Staatscourant van 30 januari 2008, nummer 21, download via:

http://www.cfi.nl/Public/CFI-online/Images/WJZ200820101602%20Regeling%20erkenning%20EG%20Beroepskwalificaties%20owp_tcm2-98981.pdf op 16 april 2008

Collinson, S (1993), *Europe and International Migration*, Pinter publishers, London and New York for Royale Institute of International Affairs, London

Dijk, J. van, (1986), *Migratie en arbeidsmarkt*, Groningen, uitgever: Van Gorcum, Assen

Dijk, J. van en T. Zanen (2000), "grensoverschrijdende samenwerking en de arbeidsmarkt in de Eems-Dollard regio", hoofdstuk 6 in: Boekema, F. (2000) *Grensregio's en arbeidsmarkten, theoretische en empirische perspectieven*, uitgeverij Van Gorcum Assen, pp. 59-82

DaVanzo, J. (1981), "Microeconomic Approaches to Studying Migration Decisions", hoofdstuk 4 in : De Jong, G.F., Gardner, R.W. (Hg.): *Migration Decision Making*. New York, pergamon policy studies, pp. 90-130

Davelaar, E.J., H.A Tissing., M.T.H. Swaters, K.F. Blokzijl (2004), *Grensoverschrijdende vacaturevervulling vanuit het perspectief van Nederlandse arbeidsorganisaties*, Uitgever: Raad voor Werk en Inkomen. Den Haag, download via:

<http://nieuwsite.rwi.nl/CmsData/File/Archief/PDF/rapVacaturevervulling.pdf> op 26 februari 2008

Davegos, J.; S. Brouwers & P. Hulsinck (2000), "Grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit tussen België en Nederland: fictie of realiteit? ", Hoofdstuk 5 in Boekema, F. (2000) *Grensregio's en arbeidsmarkten, theoretische en empirische perspectieven*, uitgeverij Van Gorcum Assen, pp. 39-57

Erac BV, onder redactie van M. Van der broek (2002), *Handboek Europees werkgelegenheidsbeleid*, uitgever Thema groep Europa, Groningen, download via:

<http://www.arbeidsmarktgroningen.nl/static/documenten/arbeidsmarktstrategie.pdf> op 27 maart 2008

Ester, P; R. Muffels & J. Schippers (2001), *Flexibilisering, organisatie en employability*, uitgeverij Coutinho Bussum

E,til bv, (2005) Auteurs: H. van Camp, G. Van Grootheest, Jos Hensgens, Liesbeth Mosselman, Jeroen Nieuweboer, *Ratio II- De Overijsselse arbeidsmarkt naar opleiding en beroep 2003-2008, Regiorapportage Twente*, Uitgegeven door E,Til Maastricht, download via: <http://www.rpatwente.nl/raporten/Ratio%20II-Twente.pdf> op 28 februari 2008

Eures Euregio, (2004) *informatie over werken in Nederland*, uitgever Eures Euregio, Gronau, download via: <http://www.eures.euregio.de/publikationen/pdf/136724-Euregio%20BW.pdf> op 26 februari 2008

EURES Transfrontalier (2004), *Eures Regionalprofil 2005, Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz*, Joachim Geppert, Jahn Druck Neunkirchen

Euregio Rijn-Ems-IJssel (2002), *EU-Gemeinschaftsinitiative INTERREG II für die EUREGIO, Förderung aus dem Europäischen Fonds für Regionalentwicklung - EFRE Nr. 94/00/10/020 - Endbericht*, uitgegeven door Euregio Gronau, download via: http://www.interreg.euregio.nl/frameset/11_publicity/reports/endbericht_interreg_II.pdf op 15 juli 2008

Euregio Rijn-Ems-IJssel, (2005) *EUREGIONALE STRUCTURELE RAPPORTAGE Een schets van de EUREGIO aan de hand van kerngegevens over de euregionale arbeidsmarkt*, uitgeverij Euregio Gronau, download via: <http://www.eures.euregio.de/publikationen/pdf/Strukturbericht2004.pdf> op 26 februari 2008

Europese Commissie, (2007), *Mobility, an instrument for more and better jobs: The European Job Mobility Action Plan (2007-2010)*, Brussels, download via: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/1879&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en> op 21 juli 2008

Fikkers, D.J. (2008), *Geruisloos beleid Regio's in West-Europa en hun zoektocht naar hoger opgeleiden*, proefschrift te verdedigen 19 oktober 2008 (artikelen, die verwerkt zijn in deze dissertatie:

Fikkers, D.J. (2005), *Resultaten enquête hoger opgeleiden in Twente*, CSTM, Universiteit Twente, Enschede download via <http://www.utwente.nl/cstm/research/summary/brain-drain.nl.pdf> op 26 februari 2008

Fikkers, D.J. (2006), *The concept of regional problem perceptions, Paper prepared for the RSA-conference "SHAPING EU REGIONAL POLICY: ECONOMIC, SOCIAL AND POLITICAL PRESSURES"* Katholieke Universiteit Leuven, June 7th- 9th, Universiteit Twente, Enschede

Fikkers, D.J. (2007), *Über den Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitskräften im Münsterland, Ergebnisse der Befragung "Brain Drain im Münsterland"*, Paper presented for the Wirtschaftsförderungsgesellschaft Münsterland Universiteit Twente, CSTM, Enschede

- Gijssels, P. de.; M. Janssen (1999), "Grensoverschrijdende samenwerking vanuit economisch perspectief", hoofdstuk 3 in Spoormans, H.C.G., E.A. Reichenbach, A.F.A. Korsten(1999), *Grenzen over, aspecten van grensoverschrijdende samenwerking*, Uitgeverij Coutinho Bussum, pp. 54-68
- Gijssels, P. De & M. Janssen (2000), "Mobiliteitsbereidheid op grensoverschrijdende arbeidsmarkten bij hoogopgeleiden in Nederland en Duitsland", hoofdstuk 7 in Boekema, F. (2000) *Grensregio's en arbeidsmarkten, theoretische en empirische perspectieven*, uitgeverij Van Gorcum Assen, pp. 83-93
- Goinga, K. (1995), *EUREGIO: het Europa in de praktijk van alle dag*. Gronau: Euregio.
- Graaff-Nauta, De, D.Y.W. (1994) staatssecretaris van het ministerie van binnenlandse zaken, Den Haag, Nederland, "het belang van bestuurlijke structuren bij grensoverschrijdende samenwerking" Rede uit congres: *bestuurlijke organisatie van grensoverschrijdende samenwerking*, Euregio Rijn-Waal, 1994
- Graef, P.A.M. (1999), *Daarom Twente: onderzoek naar verhuismotieven*, I&O Research, Enschede
- Gregorowitsch, R eindredactie (2006), auteurs: Abels, P; G. Hospers, M. Van Lochem, B. Jongbloed & F. Kaiser, B. Riesewijk, *Twente Index 2006*, Stichting Twente-Index, PlantijnCasparie Zwolle, download via: [http://www.twente-index.nl/3000/CMStwenteindex2006.nsf/\(HTML\)/index2.htm](http://www.twente-index.nl/3000/CMStwenteindex2006.nsf/(HTML)/index2.htm) op 26 februari 2008
- Grip de, A, J. Van Loo, U Teunis (2000), "De opzet en betekenis van een Euregionaal arbeidsmarktinformatiesysteem", hoofdstuk 4 in Boekema, F.(2000) (Red.) *Grensregio's en arbeidsmarkten, theoretische en empirische perspectieven*, Uitgeverij Van Gorcum, Assen, pp. 29-38
- Jennissen, R (2004), *Macro-Economic Determinants of International Migration in Europe*, Proefschrift Rijks Universiteit Groningen, Dutch University Press, Amsterdam, download via: <http://dissertations.ub.rug.nl/FILES/faculties/rw/2004/r.p.w.jennissen/thesis.pdf> op 26 februari 2008
- Jong, G.F. de & J.T. Fawcett (1981), "Motivations for Migration: An Assessment and a Value-Expectancy Research Model" In: De Jong, G.F., Gardner, R.W. (1981): *Migration Decision Making, Multidisciplinary Approaches to Microlevel Studies in Developed and Developing Countries*,. New York, pergamon policy studies, pp. 13-58
- Koser, K. (2007), *International Migration, a Very Short Introduction*, Oxford University Press
- Kröhnert, S. (2007), *Migrationstheorien*, Berlin institut für Bevölkerung und Entwicklung, Robert Bosch Stiftung, Berlijn, download via: http://www.berlin-institut.org/online_handbuchdemografie/bevoelkerungsdynamik/faktoren/migration/migrationstheorien.html op 26 februari 2008
- Lill, M, B. Hess, M. Marschall-Mayer(2005), *Human Capital in European peripheral regions Brain-Drain and Brain-Gain, Zwischenbericht für die Region Westpfalz, Stand: Oktober 2005, Kurzfassung*, uitgever: IHK Zetis GmbH, Kaiserslautern, download via: www.brain-drain.org/intern/dokumente/WestpfalzZwischenberichtKurzfassung op 24 april 2008
- Maso, I. (1987), *Kwalitatief onderzoek*, Meppel: Boom
- Molle, W. (1997), *The Economics of European Integration : Theory, Practice, Policy*, Aldershot Ashgate

North, D.C.(1990), *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press

OECD (2001), *Labour market policies and the Public Employment Services, Prague Conference 2000*, OECD publications, Parijs, Frankrijk

Ohnesorg, S. C. Wille (2005), *Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion. Themenheft im Rahmen des Gesamtvorhabens „Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020“* gefördert durch Interreg III RRM e-BIRD, Uitgegeven door Interregionale Arbeidsbeobachtungsstelle, Saarbrücken, download via: http://www.crd-eures-lorraine.eu/site/medias/_pdf/publications/de_etu_rap_front_05.pdf bezocht op 10 juli 2008

Oude Veldhuis, C. (1995), *Euregio's grensloos of begrensd?* Enschede: Universiteit Twente

Reininger, S. (2004), *Brain-Drain / Brain-Gain in Kaiserslautern und der Westpfalz: Untersuchung auf Grundlage einer Online-Umfrage an der TU Kaiserslautern*, Lehrstuhl Regionalentwicklung und Raumordnung, download via: http://www.brain-drain.org/archiv/reininger_ss04.pdf op 26 februari 2008

Schobben, R. (2000), *Politieke Regio en Europese Unie*, proefschrift Universiteit Twente, Uitgeverij Eburon

Scott, R. en Meyer, J.W. (1994) *Institutional Environments And Organizations*, SAGE Publications, Californië

Smit, J.G. (2000), "Sociaal-culturele problemen achter Nederlands-Duitse grensoverschrijdende arbeidsmarkten", hoofdstuk 9 in Boekema, F. (2000) *Grensregio's en arbeidsmarkten, theoretische en empirische perspectieven*, uitgeverij Van Gorcum Assen, , pp. 109-127

Sociaal Economische raad(2001), *Arbeidsmobiliteit in de EU: advies over de arbeidsmobiliteit in de Europese Unie*, Uitgebracht aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Publicatienummer 4, download via: <http://www.ser.nl/nl/publicaties/adviezen/2000-2007/2001/b19240.aspx> op 26 februari 2008

Soeters, J.M.L.M. (1999), "Grensoverschrijdende samenwerking vanuit bestuurskundig perspectief", hoofdstuk 2 In: Spoormans, H.C.G., E.A. Reichenbach, A.F.A. Korsten(1999), *Grenzen over, aspecten van grensoverschrijdende samenwerking*, Uitgeverij Coutinho Bussum, : pp. 43-53

Spoormans, H.C.G., E.A. Reichenbach, A.F.A. Korsten(1999), *Grenzen over, aspecten van grensoverschrijdende samenwerking*, Uitgeverij Coutinho Bussum

Uijen, R.W.J.M. (1999), "Euregio's – van idealistische organisaties tot spelers op de bestuurlijke kaart van Europa", hoofdstuk 5 in Spoormans, H.C.G., E.A. Reichenbach, A.F.A. Korsten(1999), *Grenzen over, aspecten van grensoverschrijdende samenwerking*, Uitgeverij Coutinho Bussum, pp. 82-92

Vanpoucke, B. & Essers, G. (2007) herziene uitgave, *Gids voor de mobiele werknemer*, Uitgever: European Trade Union Confederation (ETUC), download via: <http://ec.europa.eu/nederland/documents/mobilitynl3.pdf> op 26 februari 2008

Zimmermann, S. (2007), *Entwicklung der High-Tech-Branchen im Ziel 2-Gebiet, Ergebnisse aus dem Arbeitsmarktmonitoring für das Ziel 2-Gebiet in Rheinland/Pfalz*, Uitegever: Arbeitsmarkt- und Organisationsberatung Gettmann Trier , download via:
http://arbeitsmarktmonitoring.de/fileadmin/user_upload/projekte/ziel2/entwicklung-der-high-tech-branchen-im-ziel2gebiet.pdf op 26 februari 2008

Bezochte websites:

http://62.58.132.172/panorama/vacatures_2007.asp bezocht op 11 juni 2008

http://194.78.211.243/Salaires_update/CompPays.asp bezocht op 5 mei 2008

<http://www.brain-drain.org/beschreibung> bezocht op 20 februari 2008

http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/_unique/_concept/default.htm?concept=COROP-gebieden&postinguid=%7B8DEDCB06-88B5-43D1-9318-A096678B540A%7D bezocht op 11 juli 2008

<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/beschrijving/arbeidsmarkt-meer-cijfers-art.htm> bezocht op 1 april 2008

http://www.cfi.nl/Public/CFI-online/Images/WJZ200820101602%20Regeling%20erkenning%20EG%20Beroepskwalificaties%20owp_tcm2-98981.pdf bezocht op 11 juli 2008

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2002/ke4602735_nl.pdf, p. 3 bezocht op 11 juni 2008

http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/nuts/basicnuts_regions_en.html bezocht op 2 juni 2008

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio/F/fa/faa/10000 bezocht op 15 mei 2008

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio/F/fa/fab/fab11024 bezocht op 17 april 2008

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio/F/fa/fab/fab12048 bezocht op 17 april 2008

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio/F/fa/fac/tgs00010 bezocht op 17 april 2008

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/F/fa/fab&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio&scrollto=91 bezocht op 25 maart 2008

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/F/fa/fac&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio&scrollto=114 bezocht op 28 maart 2008

<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?acro=eures&lang=nl&catId=56&parentCategory=56> bezocht op 3 maart 2008

<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?acro=job&lang=nl&catId=482&parentCategory=482> bezocht op 11 juni 2008

<http://www.eu-milieubeleid.nl/ch02s08.html> bezocht op 6 augustus

<http://www.europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=3&acro=eures&lang=nl>, bezocht op 9 juli 2008

<http://www.europa.eu.int/eures/main.jsp?lang=nl&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=70> bezocht op 24 april 2008

<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?lang=nl&acro=eures&catId=56&parentCategory=&orgId=5804> bezocht op 11 juni 2008

<http://europa.eu/scadplus/leg/nl/cha/c11056.htm>, bezocht op 20 maart 2008

http://europa.eu/scadplus/glossary/subsidiarity_nl.htm bezocht op 6 augustus 2008

<http://grossregion.saarland.de/pages/StatTemplate.aspx?view=stat&id=662>, bezocht op 5 mei 2008

http://www.euresrheinwaddensee.info/cms/publish/content/downloaddocument.asp?document_id=170 bezocht op 25 april 2008

<http://www.euresrheinwaddensee.info/cms/publish/content/showpage.asp?themeid=36> bezocht op 13 mei 2008

<http://www.intermediair.nl> bezocht op 10 juli 2008

<http://www.interreg.euregio.nl/> bezocht op 9 juli 2008

<http://www.monsterboard.nl> bezocht op 10 juli 2008

<http://www.mstwente.nl/onzeorganisatie/> bezocht op 18 april 2008

http://www.regiotwente.nl/index.php?option=com_content&task=view&id=660&Itemid=26 bezocht op 10 juli 2008

<http://www.ser.nl/nl/Publicaties/Adviezen/2000-2007/2001/b19240.aspx> bezocht op 8 mei 2008

<http://statline.cbs.nl/StatWeb/table.asp?STB=G1,G2&LA=nl&DM=SLNL&PA=37054reg&D1=0-1&D2=18-57&D3=a&HDR=T> bezocht op 25 maart 2008

http://www.twente.nl/05_werk/05.2arbeid/05.24career/career_main.html bezocht op 6 maart 2008

<http://www.westfalz.de> bezocht op 23 april 2008

<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/dAbruftabelleDIR;jsessionid=BC6DB43A89C5880DFAD64CADE5613962.tc1?operation=statistikAbruftabellen&levelindex=1&levelid=1209040098302&index=1> bezocht op 24 april 2008

https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/cwicijfers/meerweten/arbeidsmarktinfo/statistie/scheinformatie bezocht op 11 juni 2008

Bijlage I: Interviews

Respondent 1: A. Eimer – directeur Career Service Münster – interview afgenomen 27 april 2006, Münster

Respondent 2: T. Wuebbels – afdelingshoofd hoger opgeleiden voor Arbeitsagentur Münster – interview afgenomen 27 april 2006, Münster

Respondent 3: B. van der Vegt coördinator – Euregio – interview afgenomen 3 mei 2006, Gronau(Westfalen)

Respondent 4: R. Damhuis, Eures adviseur CWI oost – interview afgenomen 9 mei 2006, Enschede

Respondent 5: L. Wever – hoofd personeelszaken Medisch Spectrum Twente – interview afgenomen 7 maart 2008, Enschede

Bijlage II: Vragenlijsten interviews:

Respondent 1 en 2 : heer Eimer directeur Carreer Service Münster en voor heer Wuebbels, adviseur bemiddeling hoger opgeleiden in Münster

1. In welchem Ausmass gibt es an diesem Moment grenzüberschreitende Arbeitsmobilität von ihre Standort in Form von Migration und von Pendel im Euregio (Von Munster nach Twente)
2. Wieviele arbeitslosige Akademiker gibt es in Munster?
3. Und auf welchem Studienbereich?
4. Wieviele Akademiker beraten, vermitteln Sie jedes Jahr?
5. Vermitteln Sie auch grenzüberschreitend?
6. Warum oder warum nicht?
7. Glauben Sie das es möglichkeiten gibt fur arbeitslosige Akademiker aus Münster um in Twente arbeiten zu gehen?
8. Gibt es ein Angebotpotential aus Munster von arbeitslosige Akademiker die möglicherweise in Twente arbeiten möchten?
9. Was glauben Sie, sind die grösste Hindernisse fur Akademiker aus Deutschand um in Twente arbeiten zu gehen?
Sind diese z.b. wirtschaftlich, institutionel, Sprache oder Kultur?
10. Wie können diese Barriere geschleift werden?
11. Welche Partnerschaft zwischen verschiedene Organisationen und arbeitgeber ist wünschlich für verbesserung von grenzüberschreitende mobilität

12. In welchem Ausmass denken Sie, daß grenzüberschreitende Mobilität einen Beitrag kan geben zur Lösung von Engpasse im arbeitsangebot und Akademiker angebot Matching von Arbeitsfrage und Arbeitsmarkt?

13. Haben Sie vielleicht Verfügung zu statistische Daten von arbeitslosige Akademiker aus ihre Region oder können Sie sagen wo ich diese kann bekommen?

Respondent 3: Vragen interview met de heer Van der Vegt,coördinator EUREGIO Eures Euregio kantoor Gronau en mevrouw H. Mattern

1. In welke mate is er op dit moment grensoverschrijdende mobiliteit in de vorm van pendel en migratie in het Euregio gebied ? (woon-werk verkeer)

2. Hoeveel werkloze hoger opgeleiden zijn aangemeld bij het Euregio kantoor , en waar komen ze vandaan?

3. Welke opleiding hebben ze genoten?

4. Voor hoeveel mensen wordt er door Eures per jaar grensoverschrijdend bemiddeld?

5. Bent u van mening dat er mogelijkheden zijn voor werkloze Duitse hoger opgeleiden om in Twente te gaan werken?

6. En is er voldoende potentieel in het Duitse deel van het Euregio gebied om grensoverschrijdend te gaan investeren in vacaturebemiddeling?

7. Wat denkt u dat de grootste barrières zijn voor Hoger opgeleiden uit Duitsland om in Twente te gaan werken?

Zijn dat bijvoorbeeld:

- Economische?
- institutionele?
- taal?

- cultuur?

8. kunnen deze barrières geslecht worden en indien ja, Hoe?

9. Welke samenwerking tussen verschillende organisaties en werkgevers is wenselijk om grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit te verbeteren?

10. In welke mate denkt u, dat grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit een bijdrage kan leveren voor het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden?

11. Heeft u wellicht toegang tot statistische gegevens over werkloze hoger opgeleiden uit het Euregio gebied of kunt u aangeven waar ik deze kan verkrijgen?

Respondent 4: Vragen interview met de heer Damhuis, Eures adviseur CWI oost

1. In welke mate is er op dit moment grensoverschrijdende mobiliteit in de vorm van pendel en migratie in het Euregio gebied ? (woon-werk verkeer)

2. Hoeveel werkloze hoger opgeleiden zijn aangemeld bij het CWI, en waar komen ze vandaan?

3. Welke opleiding hebben ze genoten?

4. Voor hoeveel mensen wordt er door Eures per jaar grensoverschrijdend bemiddeld?

5. Bent u van mening dat er mogelijkheden zijn voor werkloze duitse hoger opgeleiden om in Twente te gaan werken?

6. En is er voldoende potentieel in het Duitse deel van het Euregio gebied om grensoverschrijdend te gaan investeren in vacaturebemiddeling?

7. Wat denkt u dat de grootste barrières zijn voor Hoger opgeleiden uit Duitsland om in Twente te gaan werken?

Zijn dat bijvoorbeeld:

- Economische?

- institutionele?
- taal?
- cultuur?

8. Kunnen deze barrières geslecht worden en indien ja, Hoe?

9. Welke samenwerking tussen verschillende organisaties en werkgevers is wenselijk om grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit te verbeteren?

10. In welke mate denkt u, dat grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit een bijdrage kan leveren voor het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt voor hoger opgeleiden?

11. Heeft u wellicht toegang tot statistische gegevens over werkloze hoger opgeleiden uit het Euregio gebied of kunt u aangeven waar ik deze kan verkrijgen?

Respondent 5: Vragen interview heer Wever, personeelszaken Medisch Spectrum Twente, interview op 7-3-2008

1. Sinds wanneer werft het Medisch Spectrum Twente voor personeel in Duitsland?
2. In welke regio wordt er geworven?
3. Wat is het aandeel hoger opgeleiden? En in welke vakgebieden?
4. Welke problemen ondervinden Duitse hoger opgeleiden, die bij het MST werkzaam zijn?
5. Is grensoverschrijdend werven een perspectiefvolle optie?
6. Hoe worden de hoger opgeleiden geworven?
7. Hoe krijgt het MST inzicht in beschikbare werkzoekenden?
8. Hoe kijken de hoger opgeleiden aan tegen de salariering aan in Twente vergeleken met salariering in Duitsland?
9. Welke organisaties helpen het MST bij het verkrijgen van informatie over de arbeidsmarkt in Duitsland?

Bijlage III: Berekeningen migratieneigingen en verschillen werkloosheidspercentages

BBP per hoofd van de bevolking , uitgedrukt in PPP in NUTS-2 regio's Overijssel, Münster en Weser-Ems, bron Eurostat⁵⁷:

Regio	Jaartal > Label Eurostat	2001	2002	2003	2004	2005
Overijssel	nl21	23155,7	23670,3	23331,6	24223,0	25313,2 (provisieel)
Münster	dea3	19202,1	19482,3	20060,8	20996,6	21624,1 (provisieel)
Weser-Ems	de94	20454,4	20497,5	20801,1	21797,9	22291,2 (provisieel)

De uitkomsten van de migratieneigingen per jaartal (periode 2001-2005) tussen de regio's bij het zetten van de verhuiskosten op 0:

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2001	Overijssel(nl21)	Münster(dea3)	Weser-Ems(de94)
Overijssel(nl21)	X	-0,081	-0,054
Münster(dea3)	0,081	X	0,027
Weser-Ems(de94)	0,054	-0,027	X

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2002	Overijssel(nl21)	Münster(dea3)	Weser-Ems(de94)
Overijssel(nl21)	X	-0,085	-0,063
Münster(dea3)	0,085	X	0,022
Weser-Ems(de94)	0,063	-0,022	X

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2003	Overijssel(nl21)	Münster(dea3)	Weser-Ems(de94)
Overijssel(nl21)	X	-0,066	-0,050
Münster(dea3)	0,066	X	0,016
Weser-Ems(de94)	0,050	-0,016	X

⁵⁷

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996.45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/F/fa/fab&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio&scrollto=91 bezocht op 25 maart 2008

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2004	Overijssel(nl21)	Münster(dea3)	Weser-Ems(de94)
Overijssel(nl21)	X	-0,062	-0,046
Münster(dea3)	0,062	X	0,016
Weser-Ems(de94)	0,046	-0,016	X

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2005	Overijssel(nl21)	Münster(dea3)	Weser-Ems(de94)
Overijssel(nl21)	X	-0,068	-0,055
Münster(dea3)	0,068	X	0,013
Weser-Ems(de94)	0,055	-0,013	X

“besteedbaar inkomen” in de periode 2000-2004

Regio	Jaartal > Label Eurostat	2000	2001	2002	2003	2004
Overijssel	nl21	11407.5	12143.5	12972.9	13114.3	13081.4 (provisioneel)
Münster	dea3	16105.0	16729.5	16708.2	16915.4	17302.6 (provisioneel)
Weser-Ems	de94	14908.4	15443.2	15401.5	15738.4	16024.4 (provisioneel)

Neiging tot migratie op basis van indicator “besteedbaar inkomen”

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2000	Overijssel(nl21)	Münster(dea3)	Weser-Ems(de94)
Overijssel(nl21)	X	0,150	0,116
Münster(dea3)	-0,150	X	-0,034
Weser-Ems(de94)	-0,116	0,034	X

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2001	Overijssel(nl21)	Münster(dea3)	Weser-Ems(de94)
Overijssel(nl21)	X	0,139	0,104
Münster(dea3)	-0,139	X	-0,035
Weser-Ems(de94)	-0,104	0,035	X

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2002	Overijssel(nl21)	Münster(dea3)	Weser-Ems(de94)
Overijssel(nl21)	X	0,110	0,075
Münster(dea3)		X	-0,035
Weser-Ems(de94)	-0,075	0,035	X

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2003	Overijssel(nl21)	Münster(dea3)	Weser-Ems(de94)
Overijssel(nl21)	X	0,111	0,079
Münster(dea3)	-0,111	X	-0,031
Weser-Ems(de94)	-0,079	0,031	X

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2004	Overijssel(nl21)	Münster(dea3)	Weser-Ems(de94)
Overijssel(nl21)	X	0,121	0,089
Münster(dea3)	-0,121	X	-0,033
Weser-Ems(de94)	-0,089	0,033	X

De onderstaande gegevens zijn verkregen via de site van Eurostat. Er is gekozen voor de periode 2002-2006, omdat deze gegevens beschikbaar waren op het moment van het onderzoek en hiermee ook een periode van 5 jaar is gemeoid.

Werkloosheidspercentage als totaal van de beroepsbevolking(bron Eurostat)⁵⁸

Regio	Jaartal > Label Eurostat	2002	2003	2004	2005	2006
Overijssel	nl21	2,9	3,5	4,7	4,9	4,0
Münster	dea3	6,8	8,6	8,7	9,4	9,1
Weser-Ems	de94	6,4	8,1	9,0	10,1	9,3

Versil werkloosheidspercentages In 2002	Overijssel(nl21)	Münster(dea3)	Weser-Ems(de94)
Overijssel(nl21)	X	3,9	3,5
Münster(dea3)	-3,9	X	-0,4
Weser-Ems(de94)	-3,5	0,4	X

⁵⁸

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996.45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/f/fac&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio&scrollto=114 bezocht op 28 maart 2008

Verschil werkloosheidspercentages In 2003	Overijssel(nl21)	Münster(dea3)	Weser-Ems(de94)
Overijssel(nl21)	X	5,1	4,6
Münster(dea3)	-5,1	X	-0,5
Weser-Ems(de94)	-4,6	0,5	X

Verschil werkloosheidspercentages In 2004	Overijssel(nl21)	Münster(dea3)	Weser-Ems(de94)
Overijssel(nl21)	X	4,0	4,3
Münster(dea3)	-4,0	X	0,3
Weser-Ems(de94)	-4,3	-0,3	X

Verschil werkloosheidspercentages In 2005	Overijssel(nl21)	Münster(dea3)	Weser-Ems(de94)
Overijssel(nl21)	X	4,5	5,2
Münster(dea3)	-4,5	X	0,2
Weser-Ems(de94)	-5,2	-0,2	X

Verschil werkloosheidspercentages In 2006	Overijssel(nl21)	Münster(dea3)	Weser-Ems(de94)
Overijssel(nl21)	X	5,1	5,3
Münster(dea3)	-5,1	X	0,2
Weser-Ems(de94)	-5,3	-0,2	X

BBP per hoofd van de bevolking , uitgedrukt in PPP in NUTS-2 regio's Rheinhesen-Pfalz, Luxembour, Lorraine, Saarland en Trier, en , bron Eurostat⁵⁹:

Regio	Jaartal > Label Eurostat	2001	2002	2003	2004	2005
Rheinhesen-Pfalz	deb3	21456,2	22023,4	22377,2	23622,3	24009,0 (provisieeel)
Luxembourg	lu00	46289,2	49168,8	51101,3	54696,1	59201,8 (provisieeel)
Lorraine	fr41	18910,4	19580,3	19016,4	19830,6	20729,6 (provisieeel)
Saarland	dec0	21174,2	21491,1	22019,1	23468,3	24698,2 (provisieeel)
Trier	deb2	18649,1	19498,1	20171,1	21120,0	21838,7 (provisieeel)
Koblenz	deb1	19183,9	19894,3	20202,3	21166,3	21695,2 (provisieeel)

Neigingen tot migratie van regio naar regio op basis van indicator BBP per hoofd van de bevolking, uitgedrukt in PPP

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2001	Rheinhesen-Pfalz(deb3)	Luxembourg (lu00)	Lorraine (fr41)	Saarland (dec0)	Trier (deb2)	Koblenz (deb1)
Rheinhesen-Pfalz (deb3)	X	0,334	-0,055	-0,006	-0,061	-0,049
Luxembourg(lu00)	-0,334	X	-0,389	-0,340	-0,395	-0,383
Lorraine(fr41)	0,055	0,389	X	0,049	-0,006	0,006
Saarland (dec0)	0,006	0,340	-0,049	X	-0,055	-0,043
Trier(deb2)	0,061	0,395	0,006	0,055	X	0,012
Koblenz(deb1)	0,049	0,383	-0,006	0,043	-0,012	X

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2002	Rheinhesen-Pfalz(deb3)	Luxembourg (lu00)	Lorraine (fr41)	Saarland (dec0)	Trier (deb2)	Koblenz (deb1)
Rheinhesen-Pfalz (deb3)	X	0,349	-0,051	-0,011	-0,061	-0,060
Luxembourg(lu00)	-0,349	X	-0,400	-0,359	-0,402	-0,393
Lorraine(fr41)	0,051	0,400	X	0,040	-0,002	0,007
Saarland (dec0)	0,011	0,359	-0,040	X	-0,042	-0,034
Trier(deb2)	0,061	0,402	0,002	0,042	X	0,009
Koblenz(deb1)	0,060	0,393	-0,007	0,034	-0,009	X

⁵⁹

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996.45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/F/a/fab&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio&scrollto=91 bezocht op 25 maart 2008

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2003	Rheinhesen-Pfalz(deb3)	Luxembourg (lu00)	Lorraine (fr41)	Saarland (dec0)	Trier (deb2)	Koblenz (deb1)
Rheinhesen-Pfalz (deb3)	X	0,359	-0,071	-0,007	-0,045	-0,044
Luxembourg(lu00)	-0,359	X	-0,429	-0,366	-0,404	-0,403
Lorraine(fr41)	0,071	0,429	X	0,064	0,026	0,026
Saarland (dec0)	0,007	0,366	-0,064	X	-0,038	-0,037
Trier(deb2)	0,045	0,404	-0,026	0,038	X	0,001
Koblenz(deb1)	0,044	0,403	-0,026	0,037	-0,001	X

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2004	Rheinhesen-Pfalz(deb3)	Luxembourg (lu00)	Lorraine (fr41)	Saarland (dec0)	Trier (deb2)	Koblenz (deb1)
Rheinhesen-Pfalz (deb3)	X	0,365	-0,076	-0,003	-0,049	-0,048
Luxembourg(lu00)	-0,365	X	-0,441	-0,367	-0,413	-0,412
Lorraine(fr41)	0,076	0,441	X	0,073	0,027	0,028
Saarland (dec0)	0,003	0,367	-0,073	X	-0,048	-0,045
Trier(deb2)	0,049	0,413	-0,027	0,048	X	0,001
Koblenz(deb1)	0,048	0,412	0,028	0,045	-0,001	X

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2005	Rheinhesen-Pfalz(deb3)	Luxembourg (lu00)	Lorraine (fr41)	Saarland (dec0)	Trier (deb2)	Koblenz (deb1)
Rheinhesen-Pfalz (deb3)	X	0,392	-0,064	0,012	-0,041	-0,044
Luxembourg(lu00)	-0,392	X	-0,456	-0,380	-0,433	-0,436
Lorraine(fr41)	0,064	0,456	X	0,076	0,023	0,020
Saarland (dec0)	-0,012	0,380	-0,076	X	-0,053	-0,056
Trier(deb2)	0,041	0,433	-0,023	0,053	X	-0,003
Koblenz(deb1)	0,044	0,436	-0,020	0,056	0,003	X

Besteedbaar inkomen per NUTS-2 regio in het onderzoeksgebied

Regio	Jaartal > Label Eurostat	2000	2001	2002	2003	2004
Rheinhesen-Pfalz	deb3	15867,6	16380,9	16549,8	16801,5	17065,4
Luxembourg	lu00	21289,8	21825,7	22721,6	23197,9	24329,2
Lorraine	fr41	13226,7	14608,9	15104,3	15376,5	16004,5
Saarland	dec0	15414,5	16209,0	16101,1	16572,0	17116,3
Trier	deb2	14767,0	15301,5	15456,4	15711,4	16063,4
Koblenz	deb1	15631,8	16035,9	16216,5	16494,2	16767,4

Neigingen tot migratie in de onderzoeksregio's op basis van besteedbaar inkomen

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2000	Rheinhesen-Pfalz(deb3)	Luxembourg (lu00)	Lorraine (fr41)	Saarland (dec0)	Trier (deb2)	Koblenz (deb1)
Rheinhesen-Pfalz (deb3)	X	0,128	-0,079	-0,013	-0,031	-0,007
Luxembourg(lu00)	-0,128	X	-0,207	-0,140	-0,159	-0,134
Lorraine(fr41)	0,079	0,207	X	0,066	0,048	0,073
Saarland (dec0)	0,013	0,140	-0,066	X	-0,019	0,006
Trier(deb2)	0,031	0,159	-0,048	0,019	X	0,025
Koblenz(deb1)	0,007	0,134	-0,073	-0,006	-0,025	X

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2001	Rheinhesen-Pfalz(deb3)	Luxembourg (lu00)	Lorraine (fr41)	Saarland (dec0)	Trier (deb2)	Koblenz (deb1)
Rheinhesen-Pfalz (deb3)	X	0,114	-0,050	-0,005	-0,029	-0,009
Luxembourg(lu00)	-0,114	X	-0,174	-0,129	-0,154	-0,134
Lorraine(fr41)	0,050	0,174	X	0,045	0,020	0,040
Saarland (dec0)	0,005	0,129	-0,045	X	-0,025	-0,005
Trier(deb2)	0,029	0,154	-0,020	0,025	X	0,020
Koblenz(deb1)	0,009	0,134	-0,040	0,005	-0,020	X

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2002	Rheinhesen-Pfalz(deb3)	Luxembourg (lu00)	Lorraine (fr41)	Saarland (dec0)	Trier (deb2)	Koblenz (deb1)
Rheinhesen-Pfalz (deb3)	X	0,138	-0,040	-0,012	-0,030	-0,009
Luxembourg(lu00)	-0,138	X	-0,177	-0,150	-0,167	-0,146
Lorraine(fr41)	0,040	0,177	X	0,028	0,010	0,031
Saarland (dec0)	0,012	0,150	-0,028	X	-0,018	0,003
Trier(deb2)	0,030	0,167	-0,010	0,018	X	0,021
Koblenz(deb1)	0,009	0,146	-0,031	-0,003	-0,021	X

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2003	Rheinhesen-Pfalz(deb3)	Luxembourg (lu00)	Lorraine (fr41)	Saarland (dec0)	Trier (deb2)	Koblenz (deb1)
Rheinhesen-Pfalz (deb3)	X	0,140	-0,038	-0,006	-0,029	-0,008
Luxembourg(lu00)		X	-0,179	-0,146	-0,169	-0,148
Lorraine(fr41)	0,038	0,179	X	0,033	0,009	0,030
Saarland (dec0)	0,006	0,146	-0,033	X	-0,023	-0,002
Trier(deb2)	0,029	0,169	-0,009	0,023	X	0,021
Koblenz(deb1)	0,008	0,148	-0,030	0,002	-0,021	X

Neiging tot migratie van regio naar regio in 2004	Rheinhesen-Pfalz(deb3)	Luxembourg (lu00)	Lorraine (fr41)	Saarland (dec0)	Trier (deb2)	Koblenz (deb1)
Rheinhesen-Pfalz (deb3)	X	0,154	-0,028	0,001	-0,026	-0,008
Luxembourg(lu00)	-0,154	X	-0,182	-0,153	-0,180	-0,162
Lorraine(fr41)	0,028	0,182	X	0,029	0,002	0,020
Saarland (dec0)	-0,001	0,153	-0,029	X	-0,028	-0,009
Trier(deb2)	0,026	0,180	-0,002	0,028	X	0,019
Koblenz(deb1)	0,008	0,162	-0,020	0,009	-0,019	X

Werkloosheidspercentage als totaal van de beroepsbevolking(bron Eurostat)⁶⁰

Regio	Jaartal > Label Eurostat	2002	2003	2004	2005	2006
Rheinhesen-Pfalz	deb3	5,9	6,5	6,9	9,2	8,7
Luxembourg	lu00	2,6	3,7	5,1	4,5	4,7
Lorraine	fr41	7,8	9,8	11,1	10,2	10,0
Saarland	dec0	7,6	8,3	8,7	10,8	9,5
Trier	deb2	4,6	4,8	6,0	7,3	6,2
Koblenz	deb1	5,7	6,5	7,6	8,7	7,7

⁶⁰

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996.45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/F/fa/fac&language=en&product=Yearlies_new_regio&root=Yearlies_new_regio&scrollto=114 bezocht op 28 maart 2008

Verschil werkloosheidspercentages In 2002	Rheinessen- Pfalz(deb3)	Luxembourg (lu00)	Lorraine (fr41)	Saarland (dec0)	Trier (deb2)	Koblenz (deb1)
Rheinessen-Pfalz (deb3)	X	-3,3	1,9	1,7	-1,3	-0,2
Luxembourg(lu00)	3,3	X	5,2	5,0	2,0	3,1
Lorraine(fr41)	-1,9	-5,2	X	-0,2	-3,2	-2,1
Saarland (dec0)	-1,7	-5,0	0,2	X	-3,0	-1,9
Trier(deb2)	1,3	-2,0	3,2	3,0	X	1,1
Koblenz(deb1)	0,2	-3,1	2,1	1,9	-1,1	X

Verschil werkloosheidspercentages In 2003	Rheinessen- Pfalz(deb3)	Luxembourg (lu00)	Lorraine (fr41)	Saarland (dec0)	Trier (deb2)	Koblenz (deb1)
Rheinessen-Pfalz (deb3)	X	-2,8	3,3	1,8	-1,7	0,0
Luxembourg(lu00)	2,8	X	6,1	4,6	1,1	2,8
Lorraine(fr41)	-3,3	-6,1	X	-1,5	-5,0	-3,3
Saarland (dec0)	-1,8	-4,6	1,5	X	-3,0	-1,8
Trier(deb2)	1,7	-1,1	5,0	3,0	X	1,7
Koblenz(deb1)	0,0	-2,8	3,3	1,8	-1,7	X

Verschil werkloosheidspercentages In 2004	Rheinessen- Pfalz(deb3)	Luxembourg (lu00)	Lorraine (fr41)	Saarland (dec0)	Trier (deb2)	Koblenz (deb1)
Rheinessen-Pfalz (deb3)	X	-1,8	4,2	1,8	-0,9	0,7
Luxembourg(lu00)	1,8	X	6,0	3,6	0,9	2,5
Lorraine(fr41)	-4,2	-6,0	X	-2,4	-5,1	-3,5
Saarland (dec0)	-1,8	-3,6	2,4	X	-2,7	-1,1
Trier(deb2)	0,9	-0,9	5,1	2,7	X	1,6
Koblenz(deb1)	0,7	-2,5	3,5	1,1	-1,6	X

Verschil werkloosheidspercentages In 2005	Rheinessen- Pfalz(deb3)	Luxembourg (lu00)	Lorraine (fr41)	Saarland (dec0)	Trier (deb2)	Koblenz (deb1)
Rheinessen-Pfalz (deb3)	X	-4,7	1,0	1,6	-1,9	-0,5
Luxembourg(lu00)	4,7	X	5,7	6,3	2,8	4,2
Lorraine(fr41)	-1,0	-5,7	X	0,6	-2,9	-1,5
Saarland (dec0)	-1,6	-6,3	-0,6	X	-3,5	-2,1
Trier(deb2)	1,9	-2,8	2,9	3,5	X	1,4
Koblenz(deb1)	0,5	-4,2	1,5	2,1	-1,4	X

Verschil werkloosheidspercentages In 2006	Rheinessen- Pfalz(deb3)	Luxembourg (lu00)	Lorraine (fr41)	Saarland (dec0)	Trier (deb2)	Koblenz (deb1)
Rheinessen-Pfalz (deb3)	X	-4,0	1,3	0,8	-2,5	-1,0
Luxembourg(lu00)	4,0	X	5,3	4,8	1,5	3,0
Lorraine(fr41)	-1,3	-5,3	X	-0,5	-3,8	-2,3
Saarland (dec0)	-0,8	-4,8	0,5	X	-3,3	-1,8
Trier(deb2)	2,5	-1,5	3,8	3,3	X	1,5
Koblenz(deb1)	1,0	-3,0	2,3	1,8	-1,5	X

