

Arbeidsmarkt zonder grenzen

Weterings, A., & van Gessel-Dabekaussen, G. (2015). *Arbeidsmarkt zonder grenzen*. Den Haag: PBL, Den Haag/Heerlen: CBS.

Landsgrenzen belemmeren nog altijd het functioneren van de arbeidsmarkt binnen Europa. Momenteel bekijken Nederlandse beleidsmakers in overleg met hun Belgische en Duitse collega's hoe ze het grensoverschrijdend werken kunnen stimuleren. Door de vele factoren die het over de grens werken bemoeilijken vergt dit de inzet en afstemming tussen verschillende beleidsvelden en bestuursniveaus, zowel nationaal als internationaal. Gezien de grote beleidsinspanning is het belangrijk een zorgvuldige afweging te maken waar en hoeveel wordt geïnvesteerd. Dat vereist inzicht in waar vooral hinder wordt ondervonden van de grens, maar ook waar de grootste kansen zijn voor het integreren van de arbeidsmarkten langs de grens. Met de studie 'Arbeidsmarkt zonder grenzen' willen het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL), het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) dit inzicht helpen vergroten.

Vele factoren belemmeren het grensoverschrijdend werken.¹ Hierdoor is het zoekgebied – de regio die binnen acceptabele woon-werkreistijd bereikbaar is – van werkgevers en werknemers in de grensregio's beperkter dan in de meer centraal gelegen regio's. Dat verlaagt de kans op het vinden van een nieuwe baan voor werknemers die hun baan verliezen, en omgekeerd kost het werkgevers meer moeite om geschikte werknemers te vinden. Beleidsmakers veronderstellen dan ook terecht dat het integreren van de arbeidsmarkten aan beide zijden van de grens de mogelijkheden op de arbeidsmarkt daar zullen vergroten. Maar niet voor iedereen en niet overal zijn de belemmeringen en de kansen even groot, zo blijkt uit de studie

'Arbeidsmarkt zonder grenzen'. In dit artikel beschrijven we die verschillen voor de situatie langs de Nederlands-Belgische grens.

Voor deze studie is een uniek databestand samengesteld waarin gegevens over alle werknemers in loondienst uit Nederland, Duitsland en België zijn gecombineerd. Daarmee brengen we het grensoverschrijdend werken tussen Nederland en de buurlanden België en Duitsland tussen 2008 en 2012 in beeld. Daarnaast analyseren we hoe groot het belemmerende effect van de grens op de arbeidsmarkt is, en welke grensregio's vooral profiteren van het weg nemen van dit effect als ook rekening

wordt gehouden met de vaardigheden van de werknemers uit die regio's.

De empirische gegevens zijn afkomstig uit drie bronnen: de polisadministratie van het Nederlandse CBS, het Duitse Institut für Arbeit- und Berufsforschung (IAB) en de Belgische Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid. De beschreven grensoverschrijdende arbeidsstromen hebben alleen betrekking op werknemers die in het land waar ze werken ook onder de socialezekerheidswetgeving vallen. Zelfstandigen met een eigen bedrijf aan de andere kant van de grens en werknemers die voor tijdelijke opdrachten in het buitenland zijn gedetacheerd, vallen dus buiten beeld.

Grensoverschrijdend werken in beeld

In 2012 pendelen ruim 47 000 werknemers heen en weer tussen Nederland en België omdat ze een baan hebben bij een bedrijf in het andere land dan waar ze wonen. De pendelstroom van België naar Nederland is bijna vijf keer zo groot als andersom (zie figuur 1). Er pendelen ongeveer 39 000 werknemers vanuit België naar Nederland, tegen 8000 van Nederland naar België. Als we de pendelaars uitsplitsen naar nationaliteit blijkt dat meer dan de helft (57%) van de pendelstroom van België naar Nederland bestaat uit Nederlanders die net over de grens in België wonen. Ook omgekeerd zien we dat de pendel van Nederland naar België voor 40% bestaat uit Belgen die in Nederland wonen. Het komt dus veel voor dat werknemers net over de grens gaan wonen, maar hun baan in hun 'eigen' land aanhouden. Zelfs als we de grote aantallen grenspendelaars met dezelfde nationaliteit als het land waar ze werken buiten

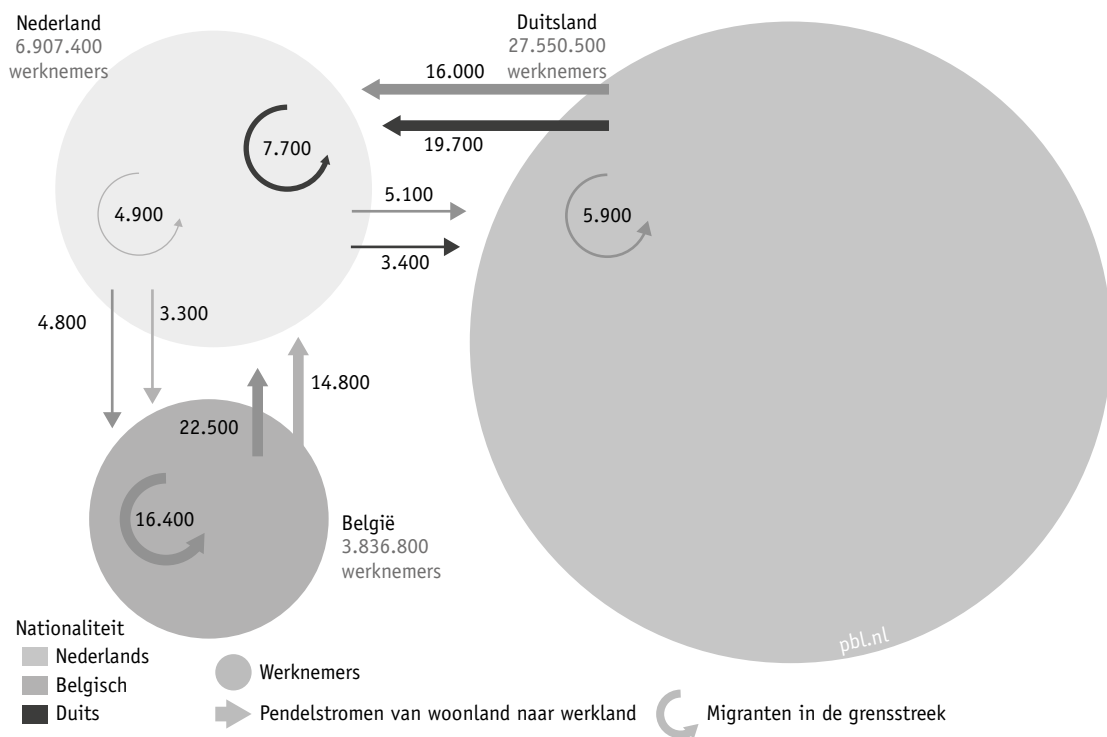
beschouwing laten, is de stroom naar Nederland toe nog veel omvangrijker dan Nederland uit.

Het merendeel van de Belgische pendelaars die in Nederland werken, heeft een baan in het Nederlandse grensgebied. Van de naar Nederland pendelende Belgen werkt 82% in de NUTS3-gebieden² langs de Belgische grens (vooral in West- en Zuid-oost-Noord-Brabant en in Zuid-Limburg). De overige 18% werkt verspreid door heel Nederland, maar vooral in de grote steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht.

Van de Nederlandse pendelaars die in België werkzaam zijn, werkt 84% in een arrondissement dat grenst aan Nederland, vooral in de Vlaamstalige provincies Antwerpen en Limburg. Het aandeel Nederlandse pendelaars dat in de Franstalige provincie Luik werkt is minimaal, alhoewel deze provincie grenst aan het dichtbevolkte Zuid-Limburg.

Figuur 1.

Aantal pendelaars en migranten in de grensstreek (2012)



Bron: CBS 2014; Kruispuntbank 2014; IAB 2014; bewerking PBL en CBS

Het verschil in taal lijkt hier een belangrijke barrière voor grenspendel te vormen.

Vergelijken we de pendel tussen Nederland en België met die tussen Nederland en Duitsland dan zijn er qua aantallen geen grote verschillen (zie figuur 1). Er pendelen 41 000 werknemers van Duitsland naar Nederland en 8800 van Nederland naar Duitsland. Dus ook hier is de pendel van Duitsland naar Nederland bijna vijf keer zo groot als de pendel in omgekeerde richting. Ook hier bestaat bijna 40% van de pendelaars die van Nederland naar Duitsland gaan uit Duitsers die in Nederland wonen. In de andere richting bestaat 39% van de pendelaars uit Nederlanders die in Duitsland wonen. Dat is een iets lager percentage dan in België.

Als de arbeidsmarkt in het buurland interessante mogelijkheden biedt voor een baan, is naast grenspendel ook verhuizen naar het buurland een optie. Bij het vergelijken van de pendelaars met de migranten is het vooral interessant om naar de migranten in de grensstreek te kijken. Deze migranten, met een baan niet ver van de landsgrens, hoeven immers niet per se te verhuizen naar het buurland, maar kunnen ook nog pendelen vanuit hun thuisland. Deze groep 'grensmigranten' is in figuur 1 opgenomen. Het betreft 4900 Belgen die naar Nederland zijn gemigreerd en in de Nederlandse grensstreek werken en 16 400 Nederlanders die naar België zijn gemigreerd en in de Belgische grensstreek werken.

Als we de grenspendelaars en migranten met een baan in de grensstreek bij elkaar optellen dan blijkt dat het aantal Nederlanders dat werkt in de Belgische grensstreek ongeveer gelijk is aan het aantal Belgen dat in de Nederlandse grensstreek werkt (ruim 21 000 en bijna 20 000). Het verschil is dat de Belgen met een baan in de Nederlandse grensstreek veel vaker nog in hun eigen land wonen (75 procent) dan de Nederlanders met een baan in de Belgische grensstreek (minder dan 23 procent). Voor Belgen met een baan in Nederland is het blijkbaar aantrekkelijker om in België te blijven wonen en te kiezen voor pendelen in plaats van migreren. Omgekeerd is het voor Nederlanders die in de Belgische grensstreek werken aantrekkelijker om in België te wonen.

Vergelijken we de situatie aan de grens tussen Nederland en België met de situatie aan de grens

tussen Nederland en Duitsland dan valt allereerst op dat voor Nederlandse werknemers de aantrekkingskracht van België groter is dan die van Duitsland. Tegenover de 21 000 Nederlandse werknemers in de Belgische grensstreek, staan 11 000 Nederlandse werknemers die in de Duitse grensstreek werken (grenspendel + grensmigratie). Een ander verschil is dat de stroom pendelaars plus grensmigranten van Duitsland naar Nederland veel groter is dan van Nederland naar Duitsland. Het gaat om 27 400 Duitse werknemers tegenover 11 000 Nederlandse werknemers. De belemmerende werking van de grens tussen Nederland en Duitsland is aanzienlijk groter voor Nederlandse werknemers dan voor Duitsers.

Vergelijkbaar met de Belgen geeft bijna driekwart van de Duitse werknemers (72%) de voorkeur aan pendel en dus aan wonen in het eigen land. Van de 11 000 Nederlandse werknemers die naar Duitsland pendelen of in de Duitse grensstreek wonen, is de voorkeur voor wonen in de Duitse grensstreek groter dan voor pendel vanuit Nederland. Al is deze voorkeur met 54% wel minder sterk dan in België.

Voor Nederlanders zijn de belemmeringen om in de Belgische grensstreek te gaan werken dus kleiner dan voor werken in de Duitse grensstreek, maar in beide situaties gaan Nederlanders met een baan in het buurland ook vaker over de grens wonen.

Omvang van het grenseffect

Hoe groot het effect van de grens is op het grensoverschrijdend werken tussen Nederland en België, wordt pas duidelijk als we de grensoverschrijdende arbeidsstromen uit 2012 (figuur 1) vergelijken met de mogelijkheden bij volledig open grenzen. Die mogelijkheden hebben we ingeschat met behulp van een zogenaamd zwaartekrachtmodel. De omvang van de arbeidsstromen hangt daarbij van drie factoren af: het aantal inwoners in de regio's aan de ene kant van de grens, het aantal banen in de regio's aan de andere kant van de grens, en de afstand over de weg tussen deze regio's. Het aantal inwoners beïnvloedt het aantal potentiële pendelaars en het aantal banen de aantrekkelijkheid van een regio als bestemming voor woon-werkverkeer. Maar de bereidheid tot pendelen neemt af met de afstand tussen woon- en werkregio: hoe groter de afstand, hoe hoger de kosten in tijd en geld voor het woon-werkverkeer.

We hebben de impact van deze drie factoren op de omvang van de pendelstroom bepaald met behulp van empirische gegevens van het CBS over pendelstromen tussen gemeenten in Nederland. Met behulp van het zwaartekrachtmodel is vervolgens voor elke combinatie van gemeenten in Nederland en België een inschatting gemaakt van de omvang van de potentiële pendelstromen tussen deze regio's. We veronderstellen dus dat het pendelgedrag van de inwoners van de grensregio's bij volledig open grenzen vergelijkbaar is met dat van de Nederlandse forensen.

Uit deze analyse blijkt dat er bijna 470 000 werknemers uit België een baan in Nederland zouden kunnen hebben als de grens geen belemmering was. Vanuit Nederland zouden bijna 410 000 werknemers in België kunnen werken. Afgezet tegen de daadwerkelijke grensoverschrijdende arbeidsstromen in figuur 1, betekent dit dat in 2012 slechts 4,2 procent van de potentiële grensoverschrijdende pendel richting Nederland plaatsvond en 5,2 procent van de pendel richting België.³ De beperkte omvang van de huidige grensoverschrijdende pendel tussen Nederland en België hangt dus niet samen met een gering aantal inwoners of banen in de grensregio's. Er zijn genoeg mogelijkheden voor grenspendel, maar deze worden nauwelijks benut.

Regionale verschillen in potentie voor grensoverschrijdend werken

Het wegnemen van de belemmerende werking van de grens leidt echter niet overal tot een even grote toename van het aantal bereikbare banen: door verschillen in de mate van verstedelijking en de sectorsamenstelling is in sommige grensregio's veel meer potentie voor het vergroten van de regionale arbeidsmarkt dan elders. We hebben die verschillen in beeld gebracht voor elke gemeente⁴ langs de Nederlands-Belgische grens door het aantal bereikbare banen bij een gesloten grens (dus alleen de banen in eigen land) en een volledig open grens (alle banen in eigen land plus die in het buurland) met elkaar te vergelijken. 'Bereikbaar' is hier gedefinieerd als het aantal potentiële banen dat bereikbaar is vanuit een bepaalde regio, wederom rekening houdend met een afname van de bereidheid van werknemers als de afstand tot de werkregio toeneemt.

Mate van verstedelijking

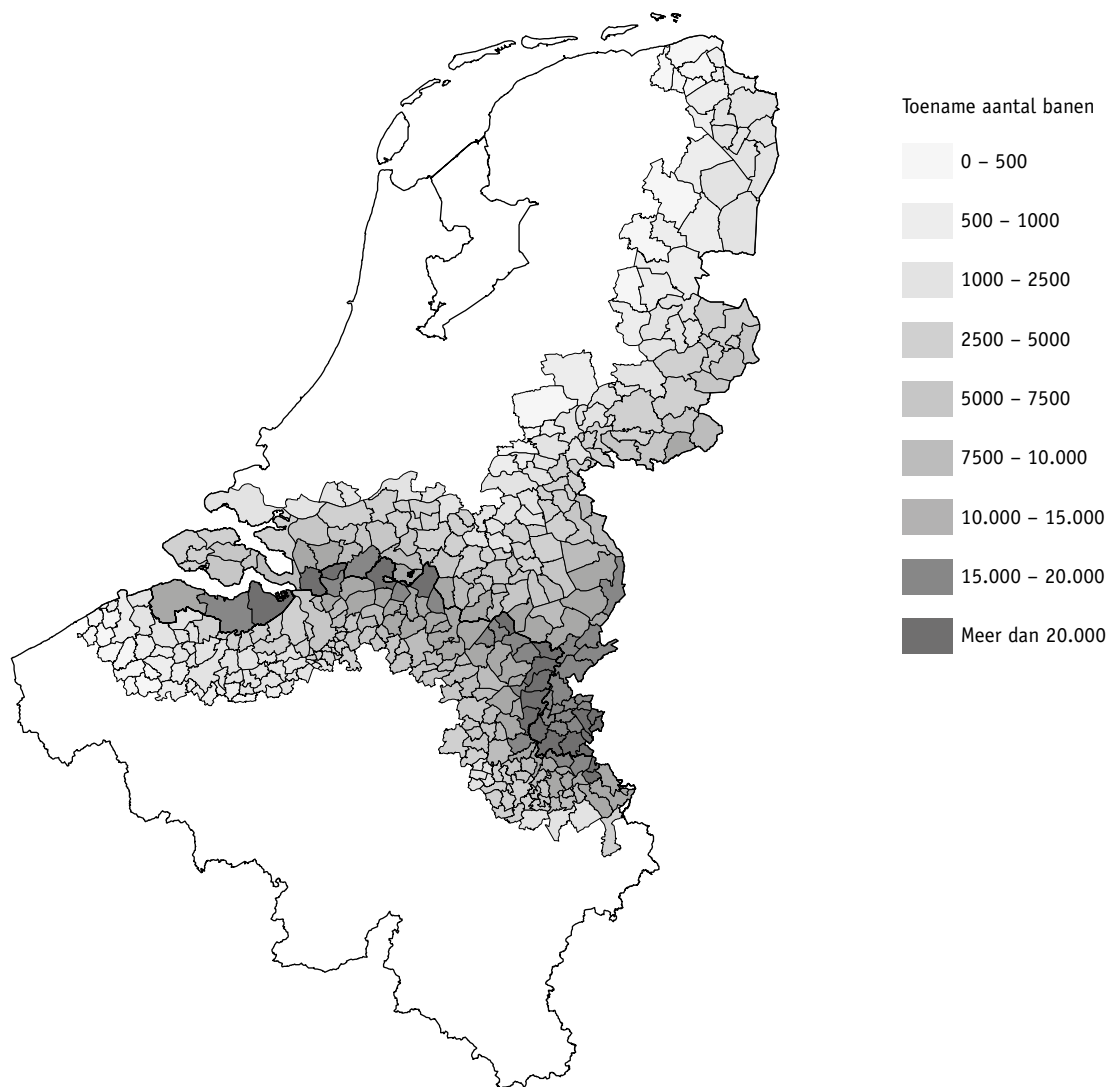
Figuur 2 laat zien dat vooral in de regio's die grenzen aan een meer verstedelijkt gebied het aantal bereikbare banen sterk toeneemt bij een volledig open grens; daar zijn de meeste banen geconcentreerd. De toename is het grootst in de gemeenten in het zuiden van de Nederlandse provincie Limburg en de gemeenten in het noorden van de Belgische provincie Luik. Niet alleen is de verstedelijking van deze gemeenten zelf vrij hoog, zij profiteren ook van de nabijheid tot de Duitse stad Aken. Terwijl de gemeenten in de Belgische provincie Limburg, die grenzen aan het Nederlandse Limburg, ook een sterke toename van bereikbare banen hebben, is dat minder het geval in het deel van deze Belgische provincie dat grenst aan het Nederlandse Noord-Brabant waar de afstand tussen de steden in Nederland en België groter is dan de meeste werknemers bereid zijn (dagelijks) af te leggen. De Nederlandse gemeenten in het westen van de provincie Noord-Brabant profiteren van de nabijheid tot Antwerpen. Ook voor de inwoners uit de Nederlandse regio Zeeuws-Vlaanderen zou het aantal bereikbare banen sterk toenemen vanwege de nabijheid tot de Belgische steden Antwerpen, Gent en Brugge. Maar door de lage mate van verstedelijking van deze Nederlandse regio neemt het aantal bereikbare banen in de aangrenzende Belgische gemeenten in Oost- en West-Vlaanderen weinig toe.

Geschikte banen

Door alleen naar het totale aantal banen over de grens te kijken, wordt het effect van het wegnemen van de grens overschat. Niet elke baan aan de andere kant van de grens is geschikt voor elke werknemer. Werkzaamheden in sectoren vereisen specifieke vaardigheden, waardoor werknemers uit de ene sector – zonder omscholing – niet in elke andere sector aan de slag kunnen. Dat is alleen een optie als de sectorspecifieke vaardigheden van werknemers (deels) ook van nut zijn voor het werk in een andere sector. Uit onderzoek in Zweden (Neffke & Henning, 2013), Duitsland (Neffke, Hidalgo, Otto, & Weyh, 2013) en Nederland (Weterings, Diodato, & Van den Berge, 2013) blijkt dan ook dat mensen vaak maar tussen een beperkt aantal sectoren van baan veranderen. Met andere woorden: sectoren

Figuur 2.

Absolute toename in aantal bereikbare banen bij volledig open grenzen



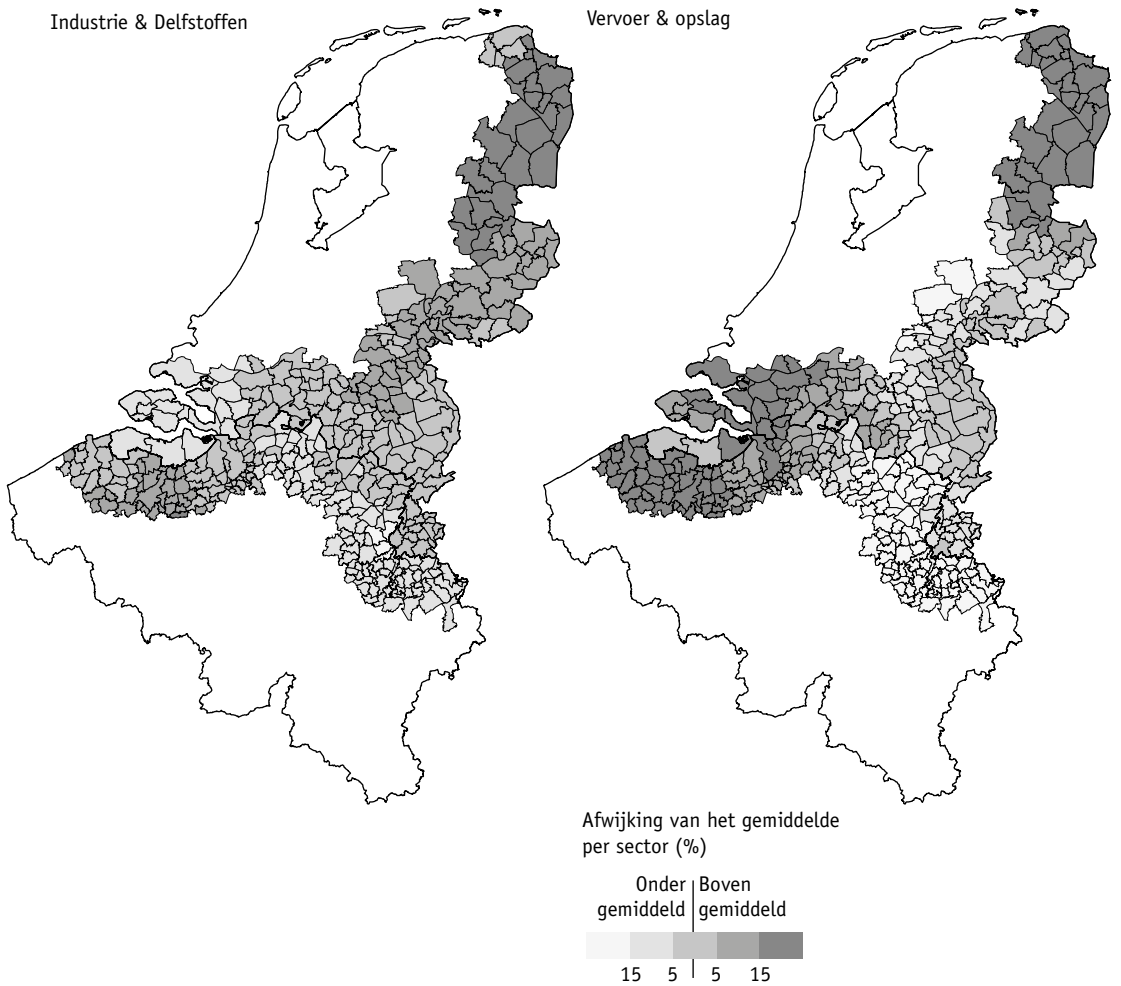
Bron: CBS 2014; IAB 2014; Omnitrans 2014; bewerking PBL

zijn wat betreft kennis en vaardigheden meestal maar aan een beperkt aantal andere sectoren gerelateerd. Volledig open grenzen zijn daarom voor grensregio's vooral gunstig als de vaardigheden van de werknemers uit de ene regio aansluiten bij de vaardigheden die het werk in de andere regio vereist. Zo niet, dan zullen werknemers moeite hebben een geschikte baan te vinden aan de andere kant van de grens, ongeacht hoeveel banen daar zijn.

Voor een meer precieze inschatting van de potentie voor grensoverschrijdend werken is het daarom belangrijk rekening te houden met hoeveel van de banen aan de andere kant van de grens geschikt zijn voor werknemers uit verschillende sectoren. Hiervoor bepalen we eerst in welke sectoren de werkzaamheden (deels) dezelfde vaardigheden vergen. In navolging van Neffke en Henning (2013) meten we niet direct welke vaardigheden de

Figuur 3.

Geschikte banen die over de grens bereikbaar zijn



Bron: CBS 2014; IAB 2014; bewerking PBL

werkzaamheden in een sector vereisen, maar gebruiken we de omvang van arbeidsstromen tussen sectoren als een indicator voor hoe makkelijk het is om vanuit de ene sector aan de slag te gaan in de andere sector. Als de arbeidsstroom tussen twee sectoren groter is dan kan worden verwacht gezien het aantal banen in beide sectoren en het aantal personen dat van baan is veranderd, dan beschouwen Neffke en Henning (2013) die sectoren als (skill)gerelateerd. Dit hebben we gemeten voor alle Nederlandse werknemers met behulp van gegevens van het CBS over intersectorale baanveranderingen

tussen 2009 en 2011.⁵ We beschouwen de vijf procent sterkst gerelateerde sectorcombinaties als gerelateerde sectoren.

Vervolgens bepalen we per gemeente en sector het aantal bereikbare banen aan de andere kant van de grens, maar dan alleen in dezelfde en in gerelateerde sectoren. Voor elke sector berekenen we dan hoeveel procent van alle extra bereikbare banen aan de andere kant van de grens ook geschikt is voor werknemers uit die sector. Ter illustratie laten we in figuur 3 voor de sectoren 'industrie en

delfstoffen' en 'vervoer en opslag' zien in welke gemeenten er over de grens bovengemiddeld veel banen bereikbaar zijn die aansluiten bij de kennis en vaardigheden waarover werknemers uit die sector beschikken (zie het rapport voor vergelijkbare kaarten voor zes andere sectoren).

Op de kaart voor de industrie en delfstoffen blijkt dat het aandeel geschikte banen in gemeenten aan de ene kant van de grens bovengemiddeld hoog is en aan de andere kant van de grens juist laag. Dit wijst op verschillen in de sectorsamenstelling van de regio's aan beide kanten van de grens. Zo is vanuit de gemeenten in Oost- en West-Vlaanderen een groot aandeel van de over de grens bereikbare banen geschikt voor werknemers uit de industrie en delfstoffen. Dit weerspiegelt de sterke specialisatie van de Nederlandse regio Zeeuws-Vlaanderen in de chemie en kunstmeststoffen. Maar in Oost-Vlaanderen zelf zijn relatief weinig banen geschikt voor werknemers uit deze sector, zo laat het ondergemiddeld aandeel geschikte banen in Zeeuws-Vlaanderen zien. In minder sterke mate geldt dit ook voor de gemeenten in de Belgische en Nederlandse provincies Limburg, alleen zijn daar juist aan de Belgische kant van de grens meer geschikte banen voor werknemers uit de industrie en delfstoffen.

De sector vervoer en opslag laat een heel ander beeld zien. Voor deze sector is het aandeel geschikte banen juist hoog in de westelijk gelegen Belgische en Nederlandse gemeenten. Aan beide kanten van de grens is dus een bovengemiddeld hoog aandeel banen in sectoren die zijn gerelateerd aan vervoer- en opslagactiviteiten. Als de belemmerende werking van de grens hier wordt weggenomen, dan vergroot dit aanzienlijk de kans op een goede match op de arbeidsmarkt voor deze sector. Bij de interpretatie van de kaarten in figuur 3 moet wel bedacht worden dat een hoog aandeel geschikte banen aan de andere kant van de grens in absolute aantallen toch beperkt kan zijn als het totale aantal bereikbare banen over de grens laag is. Voor een goed beeld van de potentie voor grensoverschrijdend werken is het daarom belangrijk de regionale verschillen in de mate van verstedelijking te combineren met de regionale verschillen in het aandeel geschikte banen.

Beleidsdiscussie

Het beleid gericht op het verminderen van de belemmerende werking van de grens op de arbeidsmarkt vergt een invulling op regionaal schaalniveau. De sectorsamenstelling van de regio's langs de grens verschilt en de reden waarom de grens een belemmering vormt, is niet hetzelfde voor elke sector. Zo spelen taal- en cultuurverschillen waarschijnlijk een belangrijkere rol bij de zakelijke diensten, omdat communicatie cruciaal is in deze sector, terwijl in de industrie de erkenning van diploma's een probleem kan zijn. Welke maatregelen nodig zijn voor het stimuleren van grensoverschrijdend werken hangt dus mede af van de sectorale specialisatie van de regio aan de andere kant van de grens. Daarnaast is het regionaal schaalniveau ook belangrijk omdat arbeid beperkt mobiel is. De informatievoorziening over vacatures en de afstemming tussen de vaardigheden van werknemers en de behoeften van werkgevers kan daarom het beste op regionaal niveau worden georganiseerd.

In grensregio's met een complementaire sectorsamenstelling, dat wil zeggen waar de vaardigheden van de werknemers in de ene regio aansluiten op de werkzaamheden aan de andere kant van de grens, kunnen beleidsinitiatieven zich vooral richten op het verbeteren van de matching tussen werknemers en werkgevers. Hoewel in deze regio's veel potentie is voor het verder integreren van beide arbeidsmarkten, wordt die potentie momenteel beperkt benut. Het is dus belangrijk dat werkgevers en werknemers uit de verschillende landen elkaar makkelijker kunnen vinden; daarvoor moet informatie over vacatures en werkzoekenden aan weerszijden van de grens bekend zijn. Dat zou kunnen door al die informatie voor werknemers en werkgevers op één plek aan te bieden. Regionale beleidsmakers kunnen hieraan bijdragen in samenwerking met het Nederlandse UWV, de Vlaamse arbeidsbemiddelingsdienst (VDAB) en regionale werkgeversorganisaties uit beide landen.

Als de aangrenzende regio's een heel verschillende sectorsamenstelling hebben, maar aan de andere kant van de grens wel (relatief) veel banen zijn, dan kan inzetten op omscholing zinvol zijn. Deze

omscholingstrajecten moeten dan wel zo veel mogelijk aansluiten op de vaardigheden die de banen aan de andere kant van de grens vereisen. Dit kan worden bereikt door potentiële werkgevers aan de andere kant van de grens bij het vormgeven van de omscholingstrajecten te betrekken. Daarnaast kan ook worden gedacht aan het afstemmen van beroepsopleidingen in de regio op de werkzaamheden aan de andere kant van de grens. Hierbij moet ook rekening worden gehouden met de specifieke eisen die de buurlanden stellen aan diploma's en certificaten.

Naast regionaal beleid is er ook een rol voor nationaal beleid, want voor een belangrijk deel wordt de belemmerende werking van de landgrens veroorzaakt door nationale verschillen. Het gaat dan om de erkenning van diploma's, maar ook om verschillen in de wet- en regelgeving op het gebied van belastingen en de sociale zekerheid (zie ook Bruls, 2013). Die laatstgenoemde verschillen kunnen op de korte en de lange termijn grote financiële gevolgen hebben voor werknemers die een baan over de grens accepteren. De onzekerheid over deze gevolgen maakt dat werkzoekenden minder snel geneigd zijn een baan over de grens te accepteren dan binnen het eigen land. Inzetten op het verminderen van die onzekerheid is daarom van belang voor het aantrekkelijker maken van grensoverschrijdend werken. Alleen door het harmoniseren van alle verschillen tussen de landen kan die onzekerheid volledig worden weggenomen, maar dat is niet haalbaar, mede omdat op EU-niveau is afgesproken dat alleen wordt gestreefd naar coördinatie en niet naar harmonisatie van deze verschillen. Wel kan de nationale overheid zorgen voor een heldere informatievoorziening over de gevolgen van nationale verschillen voor het werken over de grens.

Tot slot

Deze studie laat voor werknemers uit verschillende grensregio's en sectoren zien hoeveel geschikte banen over de grens bereikbaar zijn binnen een acceptabele woon-werkreisafstand. Of bij een vermindering van het grenseffect hun kans op het vinden van een (nieuwe) baan daadwerkelijk groter is, hangt echter niet alleen af van het aantal beschikbare banen. Het gaat ook om het arbeidsaanbod, dat wil zeggen het aantal inwoners in de

grensoverschrijdende arbeidsmarktregio dat over dezelfde vaardigheden beschikt. Bovendien kunnen meer open grenzen op de langere termijn leiden tot verhuizingen van inwoners en bedrijven. Hoe dit uitpakt, kan regionaal sterk uiteenlopen.

Anet Weterings

Planbureau voor de Leefomgeving (PBL)

Gusta van Gessel-Dabekaussen

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)

Noten

1. Welke factoren dat zijn is niet in deze studie onderzocht, maar wel in verscheidene eerdere studies. Deels zijn het 'harde' factoren, zoals de nationale verschillen in belastingregimes en socialezekerheidsregelingen, het niet erkennen van diploma's, en de minder ontwikkelde infrastructuurle verbindingen, vooral in het openbaar vervoer (Bruls, 2013; Corpeleijn, 2009; Nerb et al., 2009). Maar ook taal- en cultuurverschillen en het 'wij-zij-denken' spelen een belangrijke rol (Van Houtum & Van der Velde, 2003). Bovendien zijn werknemers vaak onbekend met de vacatures in het aangrenzende buitenland en is het voor werkgevers moeilijk vast te stellen welke potentiële werknemers over de grens beschikbaar zijn.
2. Nomenclatuur van territoriale eenheden voor de statistiek.
3. Tot de daadwerkelijke grensoverschrijdende arbeidsstromen rekenen we alle grenspendelaars die niet dezelfde nationaliteit hebben als het land waar ze werken (dus exclusief de Nederlanders die in België wonen, maar nog steeds in Nederland werken en vice versa voor de Belgen), plus alle werknemers met de Nederlandse of Belgische nationaliteit die in de grensstreek van het buurland werken en daar ook wonen. We veronderstellen daarbij dat deze migranten pas nadat ze een baan in het buurland hebben gevonden, ook in het buurland zijn gaan wonen en migratie dus een alternatief is voor pendelen.
4. We laten de resultaten alleen zien voor de regio's die binnen 25 kilometer van de grens liggen, omdat deze zich op een dusdanige afstand van de grens bevinden dat het effect van volledig open grenzen ook in absolute aantallen nog aanzienlijk is.
5. We onderscheiden 81 bedrijfstakken, waarbij we uitgaan van de NACE Rev. 2 indeling (2-digit niveau). De landbouw en uitzendbureaus laten we buiten beschouwing. Voor beide activiteiten is het niet goed mogelijk te bepalen wat de gerelateerde sectoren zijn. In de landbouw werken de

meeste mensen als zelfstandige en van deze categorie ontbreken arbeidsmobiliteitsgegevens. Van mensen die werkzaam zijn via een uitzendbureau is niet bekend in welke bedrijfstak zij hun werkzaamheden verrichten.

Bibliografie

- Bruls, H.M.F. (2013). *Advies wegnemen praktische belemmeringen bij grensoverschrijdende arbeid*. <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2014/06/13/advies-wegnemen-praktische-belemmeringen-bij-grensoverschrijdende-arbeid.html>.
- Corpeleijn, A. (2009). *Grensoverschrijdende arbeid: werken in Nederland, wonen in het buitenland. Sociaaleconomische trends, aflevering 4e kwartaal 2009*. Leidschendam/Heerlen: CBS.
- Van Houtum, H., & Van der Velde, M. (2004). The power of cross-border labour market immobility. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*, 95(1), 100-107.
- Neffke, F.M.H., Hidalgo, C., Otto, A., & Weyh, A. (2013). *Inter-industry labor flows*. Mimeo.
- Neffke, F., & Henning, M. (2013). Skill relatedness and firm diversification. *Strategic Management Journal*, 34(3), 297-316.
- Nerb, G., Hitzelsberger, F., Woidich, A., Pommer, S., Hemmer, S., & Heczko, P. (2009). *Scientific report on the mobility of cross-border workers within the EU-27/EEA/EFTA countries, final report*. München: MKW Wirtschaftsforschung GmbH, Sopron: Empirica Kft.
- Weterings, A., Diodato, D., & Van den Berge, M. (2013). *De veerkracht van regionale arbeidsmarkten*. Den Haag/Bilthoven: Planbureau voor de Leefomgeving.