

De toekomst van arbeidsmigranten in Nederland

Afstudeerwerkstuk



Peter Hardenbol

Titelpagina

Titel: De toekomst van arbeidsmigranten in Nederland

Naam student: Peter Hardenbol
Bedrijfskunde & agrifoodbusiness AD
Kerkstraat 78 Alblasserdam
2951 GL Alblasserdam
06-40170927
3028001@aeres.nl

Afstudeerdocent: Carolien Oostveen
Aeres Hogeschool Dronten
De Drieslag 48252 JZ Dronten
c.Oostveen@aeres.nl

Opleidingsinstituut: Aeres Hogeschool Dronten
De Drieslag 48252 JZ Dronten
088 – 020 6000
info.hogeschool.dronten@aeres.nl

Plaats en datum: Alblasserdam, Juni 2021

DISCLAIMER

Dit rapport is gemaakt door een student van Aeres Hogeschool als onderdeel van zijn/haar opleiding. Het is géén officiële publicatie van Aeres Hogeschool. Dit rapport geeft niet de visie of mening van Aeres Hogeschool weer. Aeres Hogeschool aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor enige schade voortvloeiend uit het gebruik van de inhoud van dit rapport.

Voorwoord

Voor mijn studie Bedrijfskunde & Agri-food business AD, loop ik stage bij AB midden-Nederland op de locatie Houten. Ik zit in het 2e en het laatste leerjaar waar deze stage een onderdeel is van het afstuderen. De stage bestaat uit 4 dagen in de week. Tijdens deze dagen voer ik een bedrijfsopdracht uit over een actueel onderwerp, die relevant is voor het bedrijf.

De krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt steeds groter. Voor deze tekorten wordt al snel gekeken naar arbeidsmigratie. Deze ontwikkeling van de toekomst van de arbeidsmigratie is een actueel thema en ga ik met veel interesse onderzoeken.

Graag wil ik een aantal mensen bedanken voor de kennis en ondersteuning tijdens het schrijven van mijn afstudeerwerkstuk. Als eerste mijn 2 stagebegeleiders van AB midden -Nederland, Laurens van den Bergh en Henk Verrips voor het enthousiasme en ondersteuning tijdens het schrijven van mijn afstudeerwerkstuk en de stageplaats. Daarnaast wil ik Carolien Oostveen en Rolph ten Hulzen bedanken voor de begeleiding vanuit school en de extra informatie.

Inhoud

Titelpagina	2
Voorwoord	3
Samenvatting.....	6
Inleiding	7
Aanleiding, relevantie & afbakening	7
Aanleiding.....	7
Relevantie.....	8
Afbakening.....	9
Geschiedenis arbeidsmigratie	9
Omschrijving actuele probleem & relevantie	10
Kentering migratiestroom arbeidsmigranten	10
Politiek-economische trend tendens	11
Concreet vraagstuk vanuit het actuele probleem.....	12
Hoofdstuk 2. Aanpak	13
Deelvraag 1 marktonderzoek plan van aanpak.....	13
Deelvraag 2 marktonderzoek plan van aanpak.....	14
Deelvraag 3 marktonderzoek plan van aanpak.....	14
Deelvraag 4 marktonderzoek plan van aanpak.....	15
Planning	15
Hoofdstuk 3. Deelvraag 1	18
3.1. Welke landen, zowel binnen als buiten de EU hebben de demografische en economische voorwaarden waar potentieel arbeidsmigranten geworven kunnen worden?.....	18
3.1.1. Oekraïne	19
3.1.2. Roemenië.....	32
3.1.3 Bulgarije.....	44
3.1.4. Kroatië	57
3.1.5 Spanje	66
Hoofdstuk 3. Deelvraag 2	78
3.2. Welke gevolgen heeft de Brexit voor Oost-Europese arbeidsmigranten en welke kansen biedt dat voor de Nederlandse arbeidsmarkt?	78
3.2.1 Inleiding	78
3.2.2. Gevolgen brexit voor Oost-Europese arbeidsmigranten en welke kansen krijgt de Nederlandse arbeidsmarkt hierdoor.....	79
3.2.3. Aantal MOE-migranten in het VK en definitieve vestigingsmogelijkheden	80
3.2.4. Redenen MOE-migranten voor vertrek uit het VK	81

3.2.5. Verwachte remigratie van arbeidsmigranten uit MOE-landen naar West-Europese landen en hoe kan Nederland ze bereiken?.....	82
Hoofdstuk 3. Deelvraag 3	83
3.3. Op welke manier kunnen de arbeidsmigranten in hun land van herkomst bereikt worden en welke voorwaarden zijn belangrijk voor het behouden van de arbeidsmigranten?	83
3.3.1. Inleiding	83
3.3.2. Hoe wordt het wervingsproces vormgegeven?	84
3.3.3. Op welke manier worden de kandidaten in het land van herkomst bereikt? En wat zijn belangrijke voorwaarden voor het behoud?.....	85
Hoofdstuk 3. Deelvraag 4	86
3.4. Hoe zijn de leef-en arbeidsomstandigheden van (Oost-Europese) arbeidsmigranten en hoe kunnen die verbeterd worden, zodat arbeidsmigranten langer in Nederland blijven?.....	86
3.4.1. Inleiding	86
3.4.2. Leef-en arbeidsomstandigheden arbeidsmigranten	87
3.4.3. Uitslag enquête leef- en arbeidsomstandigheden arbeidsmigranten	90
3.4.4. Is er verschil tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke arbeidsmigranten die geworven worden?.....	91
Hoofdstuk 4. Eigen mening, reflectie op het onderzoek op opdracht.	92
Hoofdstuk 5 Conclusies en aanbevelingen.....	93
1: Advies Oekraïne.....	93
2: Advies Roemenië.....	93
3: Advies Bulgarije	94
4: Advies Kroatië.....	94
5: Advies Spanje.....	95
Advies deelvraag 2.....	95
Advies deelvraag 3 en 4.....	95
Bronnen	96
Interview 1.....	96
Interview 2.....	97
Interview 3:.....	99
Interview 4:.....	100
Interview 5.....	101
Interview 6:.....	102
Interview 7:.....	103
Interview 8:.....	104
Bibliografie	105

Samenvatting

Het wordt steeds lastiger personeel te vinden voor ongeschoolde arbeid. Jaarlijks zijn er 50.000 mensen uit het buitenland nodig om werk te doen wat Nederlanders niet kunnen of willen oppakken. (rtlnieuws, 2019) Doordat er een tekort aan personeel op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt de oriëntatie voor het vinden van personeel naar het buitenland gelegd. Voor de Nederlandse arbeidsmarkt is het belangrijk dat er in de toekomst genoeg personeel is voor de sectoren waarin tekorten zijn. Voor AB-Midden Nederland is het belangrijk om goed gepositioneerd te zijn met betrekking tot de werving van arbeidsmigranten, zodat aan de klantvraag voldaan kan worden. Dit luid tot de hoofdvraag:

Hoe kan in het kader van werving en behoud het aanbod op de groeiende vraag naar praktisch geschoolde arbeidsmigranten op de Nederlandse arbeidsmarkt in de toekomst gewaarborgd blijven?

De deelvragen:

1: Welke landen, zowel binnen als buiten de EU hebben de demografische en economische voorwaarden waar potentieel arbeidsmigranten geworven kunnen worden?

De 5 landen die toegelicht zijn in het onderzoek:

- Oekraïne
- Roemenië
- Bulgarije
- Kroatië
- Spanje

De 5 landen zijn onderzocht in de volgende structuurvolgorde:

- 1.1 Inleiding desbetreffende land
- 1.2 Demografische omstandigheden
- 1.3 Economische omstandigheden
- 1.4 Werkloosheid
- 1.5 Werkmentaliteit
- 1.6 Overige relevante invloedsfactoren

2: Welke gevolgen heeft de Brexit voor Oost-Europese arbeidsmigranten en welke kansen biedt dat voor de Nederlandse arbeidsmarkt?

3: op welke manier kunnen de arbeidsmigranten in hun land van herkomst bereikt worden en welke voorwaarden zijn belangrijk voor het behouden van arbeidsmigranten?

4: Hoe zijn de leef-en arbeidsomstandigheden van (Oost-Europese) arbeidsmigranten en hoe kunnen die verbeterd worden, zodat arbeidsmigranten langer in Nederland blijven?

Eigen mening, reflectie op het onderzoek

Conclusies en aanbevelingen: Per land wat in deelvraag 1 onderzocht is wordt een advies wat betreft de werving gegeven. Wat betreft het behoud worden 3 pijlers uitgelicht die uit de interviews naar voren kwamen.

Inleiding

Dit afstudeeronderzoek voer ik uit voor AB midden Nederland. AB Midden-Nederland is een coöperatieve onderneming die als doel heeft de continuïteit omtrent arbeid van de leden te waarborgen. Van oorsprong was AB midden Nederland vooral actief in de agrarische sector. Ook in andere sectoren bleek er een behoefte te bestaan naar een coöperatieve aanpak. Tegenwoordig is AB midden Nederland vertegenwoordigd in de sectoren: Agrarisch, techniek, bouw&infra en logistiek magazijn, groensector, (seizoen)fruitteelt, glastuinbouw en de productiesector. Samenwerken is voor AB midden Nederland belangrijk, dit uit zich in de 4 kernwaarden waarvoor AB midden Nederland staat: kwaliteit, betrouwbaarheid, dienstverlenend en sociaal. AB midden Nederland onderscheidt zich van andere uitzendbureaus doordat het een coöperatie is en daarmee ook personeel in vast dienstverband kan aannemen. Mede door het gebruik van het jaar-urenmodel kan AB midden Nederland het personeel een vast dienstverband aanbieden, ook er soms geen werk is. Daarnaast helpt AB midden Nederland werkgevers in het hele recruitmentproces. Dit gaat om de werving& selectie, uitzenden, detachering en de bedrijfsverzorging. Dit alles heeft als doel om de werkgever te helpen de juiste man op de juiste plek te krijgen.

Aanleiding, relevantie & afbakening

Aanleiding

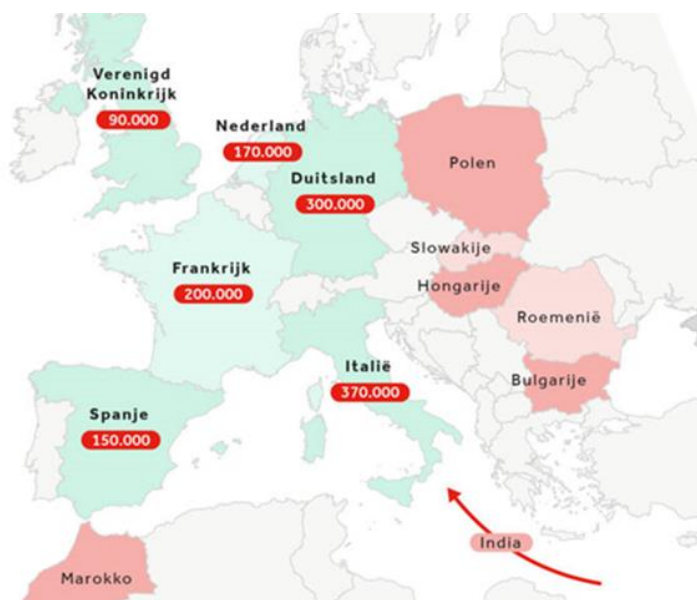
De krapte op de arbeidsmarkt neemt steeds verder toe. Met name de vraag naar praktisch- geschoolde/ongeschoolde werknemers loopt steeds verder op. Met praktisch geschoold/ongeschoold personeel wordt vooral technisch, agrarisch, bouwpersoneel bedoeld. Met ongeschoolde arbeid wordt het werk rondom de fruitteelt, glastuinbouw en productiewerk bedoeld. De toename van de vraag is zichtbaar in het aantal vacatures dat openstaat voor mbo-functies, wat momenteel vele malen hoger is dan hbo-functies. (Flexmarkt, 2018) Dit toont aan dat er op de arbeidsmarkt een hoge vraag is naar praktisch- geschoold/ongeschoold personeel in sectoren als de bouw, de logistieke sector en de agrarische sector. Doordat de Nederlandse werkloosheid, ondanks de coronacrisis laag is namelijk zo'n 4,1% van de beroepsbevolking wat neerkomt op 384.000 mensen (CBS, sd) en de Nederlanders vaak geen 'praktisch geschoold' werk willen uitvoeren, is de Nederlandse economie al jaren afhankelijk van de aanwezigheid van arbeidsmigranten uit met name Oost-Europa. Mede door de economische groei van de afgelopen jaren en daardoor de steeds grotere behoefte aan 'praktisch geschoold' personeel, rijst de vraag waar Nederland deze 'praktisch geschoolde/ongeschoolde' arbeiders vandaan moet halen. De rek op arbeidsmigranten uit Oost-Europese landen is er aardig uit. Dit komt mede door de verbeterde economische situatie in de desbetreffende landen. (Trompert, 2019) De vraag bij veel werkgevers is dan ook waar en hoe dit personeel geworven kan worden. Het doel van dit marktonderzoek, wat ik voor AB midden-Nederland uitvoer is om een oplossing te zoeken voor de personeelsschaarste die bestaat voor de primaire sector en dan met name de sectoren waarin AB actief is: agrarisch, techniek, bouw&infra en logistiek magazijn, groensector, (seizoen)fruitteelt, glastuinbouw en de productiesector. Voor de uitzendbranche die zich richt op praktisch geschoolde/ongeschoolde arbeidsmigranten is het belangrijk dat in de toekomst aan de vraag van werkgevers naar personeel voldaan kan worden. De uitdaging voor deze branche is waar deze arbeidsmigranten geworven kunnen worden, aangezien dit proces in de huidige wervingslanden steeds moeilijker wordt. Om als branche toekomstbestendig te zijn is het belangrijk om op zoek te gaan naar gerichte oplossingen om dit vraagstuk op te lossen. Dit vraagstuk bestaat voor de gehele uitzendbranche die zich richt op praktisch/laaggeschoolde arbeidsmigranten. In dit onderzoek wordt het toegespitst op AB midden Nederland alhoewel dit een vraagstuk is wat voor heel de sector van toepassing is.

Relevantie

Voor de Nederlandse economie is de aanwezigheid van voldoende arbeidsmigranten belangrijk. Dit blijkt uit het feit dat in 2016 zo'n 400.000 arbeidsmigranten actief in Nederland waren, die bijdroegen aan 514.000 banen. Wat 5% van het totaal aantal banen in Nederland bedraagt. De verwachting is dat vanaf 2021 er jaarlijks minimaal 50.000 arbeidsmigranten nodig zijn voor sectoren waar men handen tekortkomt, zoals de bouwsector de logistieke sector de fruitteelt, de glastuinbouw en de productiesector. In 2019 droegen arbeidsmigranten voor €15 miljard bij aan de Nederlandse economie en daarom zijn arbeidsmigranten van wezenlijk belang voor de Nederlandse economie. (Kafra Housing, 2019)

Voor AB zijn arbeidsmigranten een belangrijk deel binnen de bedrijfsvoering en daarom is het ook cruciaal om te weten in welke landen deze arbeidsmigranten geworven kunnen worden. Voor de gehele Nederlandse economie is het belang evenwel groot, omdat arbeidsmigranten voor €15 miljard en 5% van het totale aantal banen voor een groot gedeelte bijdragen aan de economie. De afhankelijkheid van West-Europa in de voedselvoorziening van arbeidsmigranten is in 2020 ten tijde van de coronacrisis pijnlijk duidelijk geworden.

Toen er tijdens de oogstperiode in 2020 weinig seizoenarbeiders naar West-Europa kwamen door reisrestricties, dreigde door personeelstekort grote delen van de oogst verloren te gaan. In **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** zijn de stromen van seizoenarbeiders te zien. De groene landen zijn de landen waar de seizoenarbeiders hun werk verrichten en de rode landen zijn de landen waar de seizoenarbeiders vandaan komen. Deze illustratie geeft aan hoe West-Europa afhankelijk is van seizoenarbeiders omtrent het oogsten van de gewassen en welke gevolgen het heeft als door onvoorziene omstandigheden deze seizoenarbeiders niet naar West-Europa kunnen komen. Door dit voorbeeld is het voor de Nederlandse economie, toegespitst op de uitzendbranche (AB) belangrijk om toekomstbestendig te handelen, zodat er in de toekomst adequaat gehandeld kan worden zodat de continuïteit omtrent de oogstperiode gewaarborgd kan blijven.



Figuur 1

Een veelgehoord geluid binnen Nederland is dat Oost-Europese arbeidsmigranten de banen van Nederlanders in pikken. Dit kan ontkracht worden door een onderzoek wat de SEO heeft gedaan in opdracht van ABU. Uit het onderzoek is gebleken dat vooral bedrijven uit de land- en tuinbouw, zakelijke dienstverlening, logistiek, groothandel, voedingsindustrie en metaalindustrie met een structureel personeelstekort kampen. De verwachting die de SEO heeft opgesteld is dat de vraag mede door de vergrijzing de komende jaren extra toeneemt. Door de vergrijzing in Nederland zijn arbeidsmigranten nodig om de beroepsbevolking in Nederland op peil te houden. Dit is echter niet de enige reden waarom o.a. de bovengenoemde sectoren met structurele personeelstekorten kampen. Uit het onderzoek van de SEO is ook gebleken dat arbeidsmigranten uit Oost-Europa vooral routinematig productiewerk uitvoeren. Voor dit soort werk loopt de Nederlander niet warm aldus het onderzoek. Dit komt mede doordat het werk wat Oost-Europese arbeidsmigranten verrichten over het algemeen laagbetaald werk is. Dit is duidelijk zichtbaar doordat Oost-Europese arbeidsmigranten 3% van de banen op de Nederlandse arbeidsmarkt vult en slechts 1,8% van het loon. (RTL, 2018)

Afbakening

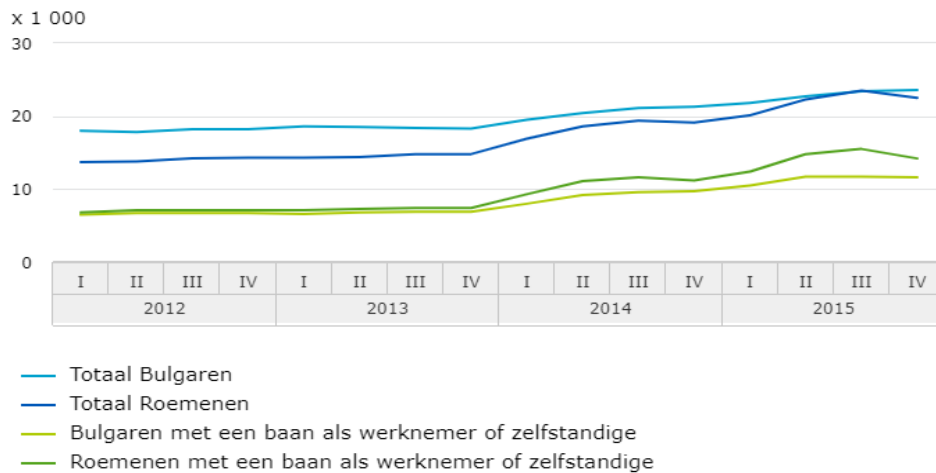
De afbakening voor het marktonderzoek wat ik voor AB midden Nederland ga uitvoeren wordt zichtbaar doordat het marktonderzoek in essentie gaat over het werven en behouden van arbeidsmigranten. Dat betekent dat de potentie op de Nederlandse arbeidsmarkt binnen dit onderzoek buiten beschouwing wordt gelaten, omdat dit de focus van het hoofddoel van het marktonderzoek afleidt en de verwachting is dat er op de Nederlandse arbeidsmarkt geen/kleine resultaten geboekt kunnen worden. Het hoofddoel van het marktonderzoek, hoe de werving en selectie van arbeidsmigranten op de beste manier kan plaats vinden, richt zich zowel op de EU als niet-EU. Op basis van nader onderzoek worden een aantal landen geselecteerd die aan de criteria voldoen om aan het eigenlijke marktonderzoek mee te doen en die worden nader onderzocht.

Geschiedenis arbeidsmigratie

Arbeidsmigranten zijn al een lange tijd een belangrijke schakel in de Nederlandse economie. Na de 2^{de} wereldoorlog, toen veel Nederlanders emigreerden en de economie sterk groeide, was er een sterke behoefte aan arbeiders. Vanaf 1949 begon de Nederlandse overheid in Italië met het werven van vaak ongeschoolde arbeiders die vooral in de mijnbouw gingen werken. In 1961 vervolgde deze campagne zich in Spanje. In 1964 volgde Turkije en in 1969 Marokko (Koops, 2020). De volgende stroom kwam op gang toen het vrij reizen voor EU-werknemers vanaf 2007 voor Polen en in 2014 voor Roemenië en Bulgarije toegankelijk werd. De laatste decennia groeit het aantal arbeidsmigranten uit Oost-Europa hard. (CBS, 2017)

Tabel 1

Migranten uit Bulgarije en Roemenië (inclusief seizoenarbeiders)



In de tabel hierboven is de aanwas zichtbaar van migranten uit Bulgarije en Roemenië al sinds 2012 gestaag toeneemt ook neemt het aantal migranten uit Polen elk jaar met enkele duizenden toe. De toename in 2014 is te danken aan het toetreden van Bulgarije en Roemenië in de EU waardoor de migratie toenam. (CBS, 2017)

Omschrijving actuele probleem & relevantie

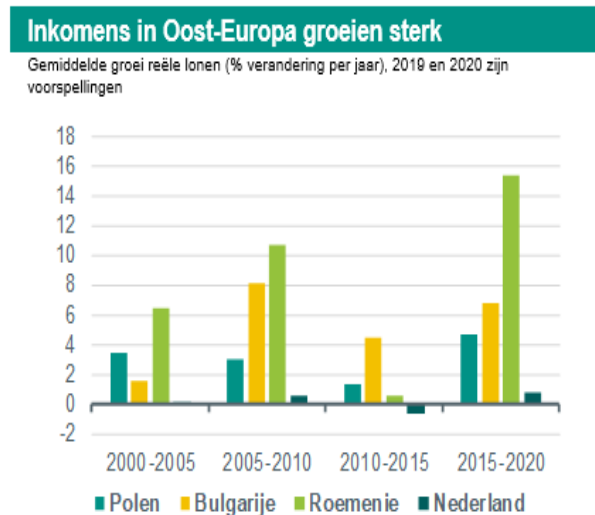
Kentering migratiestroom arbeidsmigranten

De totale instroom van Oost-Europese arbeidsmigranten bedroeg in 2018 10,7% meer dan 2017. De uitstroom was in 2018 12,2% hoger dan in 2017 (ABN-AMRO, 2019) Deze kengetallen laten zien dat er veel arbeidsmigranten zijn die Nederland ook weer verlaten en dat er een kentering zichtbaar is in de groei van Oost-Europese arbeidsmigranten in Nederland. Het totale migratiesaldo uit Oost-Europa nam wel toe met 9,7% daaruit blijkt dus dat de kentering geleidelijk gaat en het aantal Oost-Europese arbeidsmigranten langzaam zal afnemen.

Eén van de redenen voor de elk jaar groter wordende uitstroom van Oost-Europese arbeidsmigranten die terugkeren naar hun moederland en waarom het voor Nederland lastig is om werknemers uit Oost-Europa naar Nederland te trekken en te behouden, is omdat de economie in Oost-Europa de laatste jaren sterk gegroeid is. Dit is zichtbaar door de stijging van het inkomen (tabel 2) en de daling van de werkloosheid (tabel 3) Mede door deze kengetallen is het voor werknemers uit Oost-Europa aantrekkelijker om in hun eigen land te gaan werken i.p.v. om economische redenen in Nederland te gaan werken. Ook geografische redenen zorgen ervoor dat arbeidsmigranten eerder voor landen als Duitsland en Oostenrijk kiezen omdat het eenmaal minder ver reizen is voor hen. Ook de taalbarrière zorgt dat Nederland minder aantrekkelijk is voor arbeidsmigranten dan Duitsland en Oostenrijk. Ook zorgt overheidsbeleid in bijvoorbeeld Polen ervoor dat het minder aantrekkelijk is voor met name jonge Polen om in het buitenland te gaan werken. Zo hoeven Polen tot 26 jaar geen

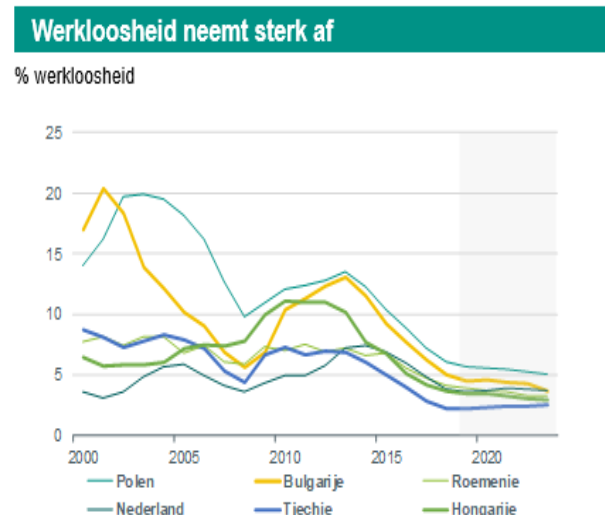
inkomensbelasting te betalen en wordt er vanuit de overheid ook gestimuleerd om in Polen te werken door een actief netwerkbeleid onder buitenlands werkende Polen. (ABN-AMRO, 2019)

Tabel 2



Bron: EIU

Tabel 3



Bron: EIU

Politiek-economische trend tendens

Een andere reden waarom het voor Poolse arbeidsmigranten minder aantrekkelijk is om in Nederland te werken is dat de Poolse overheid vanaf 1 Januari 2021 een nieuwe wet in werking heeft laten treden die 'belastingvoordeel' voor inkomsten van uit het buitenland stopt. Tot nu toe hadden arbeidsmigranten die bijvoorbeeld in Nederland werkten deze belastingvoordelen wel. Tot 1 Januari 2021 hoefde Poolse arbeidsmigranten alleen in Nederland inkomstenbelasting te betalen. Na de wetwijziging moeten Polen die in het buitenland werken het verschil in belasting betalen volgens het Poolse belastingstelsel. Voor Poolse arbeidsmigranten is dit nadelig omdat ze voor Poolse begrippen redelijk veel verdienen en daarom in Polen nog een flinke naheffing krijgen. De Poolse beleidsbepalers hebben deze regelgeving ingevoerd om Polen te ontmoedigen om in het buitenland te gaan werken. Juist nu de economie in Polen groeit wil de Poolse overheid graag de arbeidsmigranten behouden, zodat deze een functie kunnen vervullen binnen Polen. (nfofruit, 2020)

Concreet vraagstuk vanuit het actuele probleem

Het actuele probleem voor AB midden Nederland is dat er een structureel tekort is aan praktisch/laaggeschoolde arbeidskrachten. Dit is een probleem wat breder in de uitzendbranche en in de economie wordt ervaren. Voor het marktonderzoek wat ik voor AB midden Nederland ga uitvoeren wordt ervan uitgegaan dat dit probleem wordt opgelost met het aantrekken van arbeidsmigranten. Doordat er voor deze probleemoplossing is gekozen wordt het vraagstuk voor het marktonderzoek geformuleerd. Vanuit het concrete vraagstuk worden vertakkingen van het vraagstuk uitgewerkt om de verschillende onderdelen waar vanuit het vraagstuk wordt onderzocht te belichten.

Concreet vraagstuk: *Hoe kan in het kader van werving en behoud het aanbod op de groeiende vraag naar praktisch geschoolde arbeidsmigranten op de Nederlandse arbeidsmarkt in de toekomst gewaarborgd blijven?*

Het concrete vraagstuk wordt onderzocht aan de hand van 5 deelvragen binnen het marktonderzoek:

- 1: Welke landen, zowel binnen als buiten de EU hebben de demografische en economische voorwaarden waar potentieel arbeidsmigranten geworven kunnen worden?
- 2: Welke gevolgen heeft de Brexit voor Oost-Europese arbeidsmigranten en welke kansen biedt dat voor de Nederlandse arbeidsmarkt?
- 3: Op welke manier kunnen de arbeidsmigranten in hun land van herkomst bereikt worden en welke voorwaarden zijn belangrijk voor het behouden van de arbeidsmigranten?
- 4: Hoe zijn de leef-en arbeidsomstandigheden van (Oost-Europese) arbeidsmigranten en hoe kunnen die verbeterd worden, zodat arbeidsmigranten langer in Nederland blijven?

Voor de Nederlandse economie, toegespitst op de uitzendbranche en in dit onderzoek specifiek AB midden Nederland is het erg belangrijk dat de oplossing van het probleem wat uit het vraagstuk is ontstaan op korte termijn wordt opgelost. Aangezien zoals o.a. uit het vooronderzoek gebleken dat arbeidsmigranten een grote bijdrage leveren aan de Nederlandse economie. Als het vraagstuk niet op korte termijn wordt opgelost kost dit de Nederlandse economie veel geld. Voor AB midden Nederland is dit ook ongunstig omdat men wel altijd aan de klantbehoefte wil voldoen. Als er niet voldoende arbeidsmigranten naar Nederland komen, dreigen er voor AB ook gaten te vallen.

Hoofdstuk 2. Aanpak

De probleemstelling die in het concrete vraagstuk naar voren komt wordt aan de hand van de 5 deelvragen die vanuit de probleemstelling geformuleerd zijn onderzocht. Als deze 5 deelvragen onderzocht zijn wordt er een duidelijk plan van aanpak geformuleerd op basis van de gedane bevindingen uit de 5 deelvragen. Het eindresultaat is voor AB midden Nederland relevant. Vooral de recruitment afdeling en werving & selectie hebben bij goede onderzoeksbevindingen baat bij de resultaten uit het marktonderzoek.

Deelvraag 1 marktonderzoek plan van aanpak

Welke landen, zowel binnen als buiten de EU hebben de demografische en economische voorwaarden waar potentieel arbeidsmigranten geworven kunnen worden?

De eerste deelvraag gaat over de landen waarin arbeidsmigranten potentieel geworven kunnen worden. Dit wordt op de volgende manier onderzocht

- Onderzoek d.m.v. **deskresearch** en Beschikbare bronnen binnen AB midden Nederland(hoaf07)¹
- Het onderzoek omvat onderzoek naar demografische, geografische en economische omstandigheden in landen waaraan voldoen moet worden zodat beslist kan worden kan deze landen verder in het onderzoek uitgeweid worden.
- Andere factoren waar onderzoek naar wordt gegaan zijn: werkmentaliteit, betrouwbaarheid, punctualiteit en andere sociale omstandigheden.
- In het onderzoek wordt de coronacrisis meegewogen in beslissingen in welke landen arbeidsmigranten geworven kunnen worden en de betrouwbaarheid van bepaalde kengetallen.
- Na een breed field research wordt een selectie van **5** landen gemaakt waar de deelvraag zich op toespitst.
- Hoe worden er momenteel arbeidsmigranten geworven in landen waarin AB midden Nederland actief is hebben deze landen nog groeipotentie wat betreft het werven van arbeidsmigranten. Dit wordt onderzocht door middel van een interview met een werving & recruitment medewerker van AB midden Nederland in Polen. De groeipotentie wordt onderzocht aan de hand van cijfers als: werkloosheid, demografie, bbp per hoofd van de bevolking en verdere benodigde kengetallen.

¹ Voor de structuur en het uitzetten van het marktonderzoek zijn de Powerpoints gebruikt die tijdens de lessen van hoof 07 aan bod zijn gekomen.

Deelvraag 2 marktonderzoek plan van aanpak

Welke gevolgen heeft de Brexit voor Oost-Europese arbeidsmigranten en welke kansen biedt dat voor de Nederlandse arbeidsmarkt?

- Het vraagstuk welke gevolgen de brexit heeft voor Oost-Europese arbeidsmigranten en welke kansen het Nederland biedt wordt onderzocht door **Desk Research**. Dit gaat dan om internetartikelen, Google Scholar of van AB beschikbaar gestelde bronnen.
- Wat uit deze onderzoeksvraag duidelijk moet worden is **hoeveel** Oost-Europese arbeidsmigranten door de brexit het Verenigd Koninkrijk gaat verlaten en **of** ze bereid zijn in Nederland te werken en **hoe** ze het best bereikt kunnen worden.
- Om tot deze bevindingen te komen is een interview met Justyna Lindenbergh(*verantwoordelijk voor de werving en selectie in Polen*) of Harold van Leeuwen(*relatiebeheerder werkzaam bij AB*) wenselijk, die expertise hebben betreffende dit vraagstuk.

Deelvraag 3 marktonderzoek plan van aanpak

Op welke manier kunnen de arbeidsmigranten in hun land van herkomst bereikt worden en welke voorwaarden zijn belangrijk voor het behouden van de arbeidsmigranten?

- In de derde deelvraag die wordt onderzocht wordt gekeken naar **hoe** arbeidsmigranten het beste bereikt kunnen worden en hoe ze **behouden** kunnen blijven in Nederland.
- Onderzoek naar welke middelen in welke landen werken om de doelgroep te bereiken (Polen: facebook en ninjella) en op basis daarvan de wervingsstrategie onder de loep nemen.
- Een interview afnemen indien mogelijk met een lokale recruiter.

Hoe zijn de leef-en arbeidsomstandigheden van (Oost-Europese) arbeidsmigranten en hoe kunnen die verbeterd worden, zodat arbeidsmigranten langer in Nederland blijven?

- Desk onderzoek en field research doen naar de leefomstandigheden of de arbeidsmigranten daarmee tevreden zijn. Dit wordt onderzocht d.m.v. een enquête of interview, voorbeelden van een enquête zijn:
 - 1: Hoeveel uur werk je gemiddeld per week?
 - 2: Vind je de duur van de arbeidsweek goed, of zou je langer of korter willen werken?
 - 3: Wat vind je van de huisvesting? Zijn alle basisvoorzieningen aanwezig? Heb je een goed bed? Ben je goed uitgerust na het slapen?
 - 4: Wat vind je van de begeleiding van AB? Heb je verbeterpunten?

Dit zijn enkele voorbeelden van vragen die tijdens een interview/Enquête gesteld kunnen worden. Deze vragen laat ik vertalen door een werknemer bij AB met een Poolse achtergrond, zodat de vragen grammaticaal goed zijn.

- Onderzoek naar de invloed van de taalbarrière die arbeidsmigranten hebben op de verblijfsduur in Nederland en e.v.t. een plan van aanpak om deze barrière onder bepaalde omstandigheden/voorwaarden te verhelpen.
- Wat is de invloed op gezinshereniging op het behouden van arbeidsmigranten?
- Een onderzoek d.m.v. een enquête of arbeidsmigranten willen blijven of onder welke voorwaarden ze in Nederland willen blijven.
- Is er verschil tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke arbeidsmigranten die geworven wordt en zo ja, hoe kunnen er meer vrouwelijke arbeidsmigranten geworven worden?

De planning van het marktonderzoek en tevens het afstudeeronderzoek bestaat uit een weekplanning. In de weekplanning staat per deelvraag aangegeven wat er gedaan wordt. De planning wordt aangegeven in de weken die ik stageloop. De eerste 2 weken van April zijn hierbij buiten beschouwing gelaten omdat ik in deze weken geen stageloop.

Week 1:(8-12 Februari): opstarten vooronderzoek.

Week 2: (15-19 Februari): uitwerken vooronderzoek.

Week 3:(22-26 Februari):

- Inleveren vooronderzoek
- Breed onderzoek naar in welke landen arbeidsmigranten potentieel geworven kunnen worden.
- Selectie maken van **5** landen die de meeste potentie hebben en onderzocht gaan worden.
- Evt. Uitwerking mogelijkheden in Oekraïne wat betreft werving arbeidsmigranten.

Week 4:(1-5 Maart):

- Uitwerking van **2** van de 5 gekozen landen in week 3.
- Interview met Harold over omstandigheden huidige personeelswerving.

Week 5:(8-12 Maart):

- Uitwerking van 2 van de 5 gekozen landen in week 3.

Week 6:(15-19 Maart):

- Uitwerking 1 van de 5 gekozen landen in week 3.
- Samenvoegen resultaten uit deelvraag 1.

Week 7:(22-26 Maart):

- Uitloop uitwerken deelvraag 1
- Deskresearch deel 1/2 over deelvraag 2 invloed brexit op arbeidsmigranten situatie Nederland.
- Interview Justyna Lindenbergh over brexit-situatie en andere vraagstukken waarin ze expertise heeft.

Week 8:(29 Maart-2April)

- Deskresearch deel 2/2 over deelvraag 2 invloed brexit op arbeidsmigranten situatie Nederland.
- Interview Justyna Lindenbergh over brexit-situatie en andere vraagstukken waarin ze expertise heeft. (Interview als dit niet heeft plaatsgevonden in week 7)

Week 9: (19-23 April)

- Onderzoek naar hoe arbeidsmigranten bereikt kunnen worden en hoe ze behouden kunnen worden. (1/2)
- Onderzoek welke middelen gebruikt worden om arbeidsmigranten te werven in huidige wervingslanden. (1/2)
- Interview met een lokale recruiter.

Week 10: (26-30 April)

- Onderzoek naar hoe arbeidsmigranten bereikt kunnen worden en hoe ze behouden kunnen worden. (2/2)
- Onderzoek welke middelen gebruikt worden om arbeidsmigranten te werven in huidige wervingslanden. (2/2)

Week 11: (3-7 Mei)

- Desk onderzoek en field research doen naar de leefomstandigheden of de arbeidsmigranten daarmee tevreden zijn. Dit wordt onderzocht d.m.v. een enquête of interview.
- Onderzoek naar de invloed van de taalbarrière die arbeidsmigranten hebben op de verblijfsduur in Nederland en e.v.t. een plan van aanpak om deze barrière onder bepaalde omstandigheden/voorwaarden te verhelpen.
- Wat is de invloed op gezinshereniging op het behouden van arbeidsmigranten?

Week 12: (10-14 Mei)

- Een onderzoek d.m.v. een enquête of arbeidsmigranten willen blijven of onder welke voorwaarden ze in Nederland willen blijven.
- Een concurrentieanalyse hoe het behoud van arbeidsmigranten onder andere uitzendbureaus is en welke omstandigheden ze creëren om de arbeidsmigranten in Nederland te behouden.
- Is er verschil tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke arbeidsmigranten die geworven wordt en zo ja, hoe kunnen er meer vrouwelijke arbeidsmigranten geworven worden?

Week 13: (17-21 Mei)

- Uitwerken overige stageopdrachten.
- Evt. Uitloop afstudeerwerkstuk.

Week 14: (24-28 Mei)

- Uitwerken overige stageopdrachten.
- Evt. Uitloop afstudeerwerkstuk.

Week 15: (31 Mei- 4 Juni)

- Compleet maken van alle onderzoeksresultaten/opdrachten.
- Stagedocument compleet maken.

Hoofdstuk 3. Deelvraag 1

3.1. Welke landen, zowel binnen als buiten de EU hebben de demografische en economische voorwaarden waar potentieel arbeidsmigranten geworven kunnen worden?

In overleg met de stagebegeleiders van AB midden-Nederland is gekozen voor onderzoek naar de volgende landen waar potentieel arbeidsmigranten geworven kunnen worden:

- 1: Oekraïne
- 2: Roemenië
- 3: Bulgarije
- 4: Kroatië
- 5: Spanje

Het marktonderzoek naar landen waar in potentie arbeidsmigranten geworven kunnen worden bestaat uit de volgende onderdelen:

- 1: inleiding land
- 2: Demografische omstandigheden
- 3: economische omstandigheden
- 4: werkloosheid
- 5: werkmentaliteit
- 6: overige relevante invloedsfactoren

3.1.1. Oekraïne

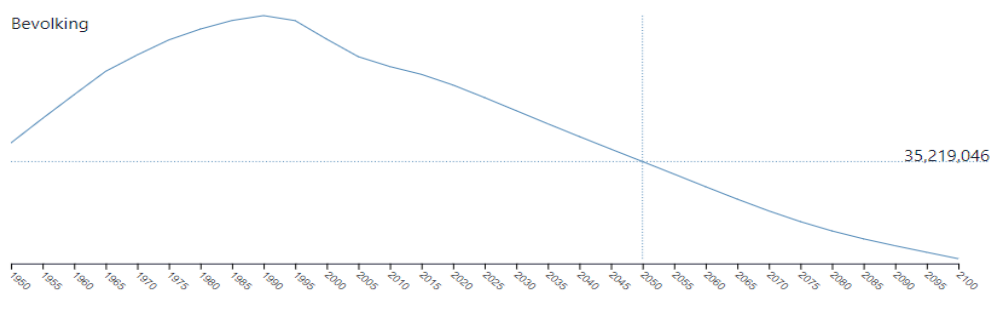
3.1.1.1. Inleiding Oekraïne

Uit het onderzoek wat de ABN-AMRO heeft uitgevoerd is gebleken dat in Oekraïne om economische omstandigheden er mogelijk veel arbeidsmigranten geworven kunnen worden. (ABN-AMRO, 2019) Oekraïne is een land wat tot de val van de Sovjetunie in 1989 onder Russische invloed heeft gestaan. De invloed van de Sovjet-Unie is net als in veel andere Oost-Europese landen nog goed zichtbaar. Bij de bevolking heerst wantrouwen tegenover de overheid en de elite, dit komt omdat er veel corruptie plaatsvindt in Oekraïne. Na de kredietcrisis en daarbovenop de politieke crisis die zich uitmondt door een oorlog in het gebied rond de Krim met Rusland, zoeken veel Oekraïners hun heil in het buitenland. Naar schatting zijn er zo'n 2 miljoen Oekraïners aan het werk in hoofdzakelijk Polen en andere West-Europese landen. In dit marktonderzoek ga in onderzoeken hoe Oekraïners voor Nederland geworven kunnen worden en aan welke voorwaarden voldaan moet worden om het voor Oekraïners aantrekkelijk te maken naar Nederland te komen.

3.1.1.2. Demografie

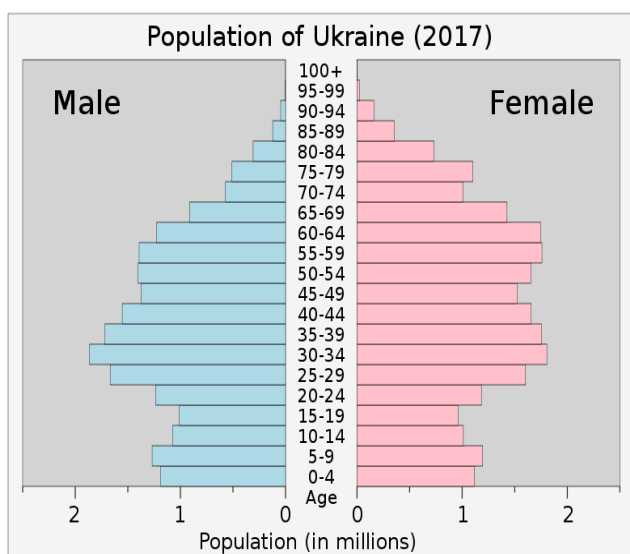
Oekraïne is een Oost-Europees land wat na de 2^{de} wereldoorlog lange tijd onderdeel heeft uitgemaakt van de Sovjetunie. Oekraïne heeft net als andere Europese landen te maken met een krimpende bevolkingsgroei. Deze bevolkingsimplosie komt mede doordat er een laag geboortecijfer is. Als elke geboorte telt als factor 1 dan is het sterftcijfer 1,5. Logischerwijs krimpt de bevolking als er meer mensen sterven dan er geboren worden. Voor een gezonde bevolkingsdemografie is een geboortecijfer van 2.1 geboortes per vrouw nodig. In Oekraïne is er een geboortecijfer van 1,54 en dat is dan ook een reden dat de bevolking krimpt. Een andere reden voor de bevolkingsimplosie is het ongezonde leef gedrag van Oekraïners. Zo staat Oekraïne op de 18^{de} plek wereldwijd als het gaat om sigarettengebruik en op de 6^{de} plek qua alcoholgebruik. Ook door de Chernobyl-ramp in 1986 en de vervuiling die daarbij gepaard ging zorgt nog steeds voor vervuiling en zieke mensen. De oorlog in het gebied in de Krim en de mensenlevens die dat koste dragen ook bij aan de bevolkingsimplosie. De gebieden die de Russische rebellen hebben ingenomen tellen niet meer mee met Oekraïne en dat draagt dan ook bij dat de bevolking in Oekraïne krimpt als steden als Donetsk niet meer bij de bevolking van Oekraïne gerekend worden. (EW magazine, 2017) In Tabel in de bevolkingsimplosie van Oekraïne duidelijk te zien. Voor Oekraïne is het zaak om een kentering in deze trend te krijgen want anders zal de Oekraïense bevolking snel krimpen tot 2100.

Tabel 4

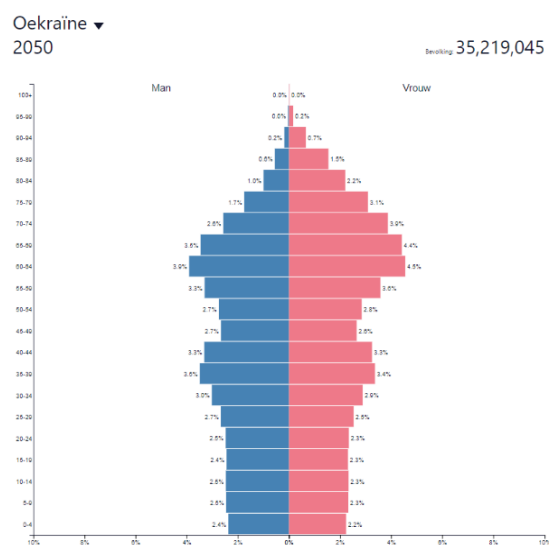


In tabel 5 is de bevolkingsopbouw van Oekraïne te zien. In deze tabel is te zien dat Oekraïne een laag geboortecijfer heeft. Oekraïne heeft een geschatte beroepsbevolking van ruim 20 miljoen mensen en is daarom ook zeker interessant voor de werving van arbeidsmigranten. Daarnaast is in tabel 6 de geschatte bevolkingsopbouw van Oekraïne te zien voor het jaar 2050. Waar nu de 30-34-jarigen de grootste groep uit de samenleving zijn wordt dat in 2050 de 60-64-jarigen. Dit toont de bevolkingsimplosie.

Tabel 5



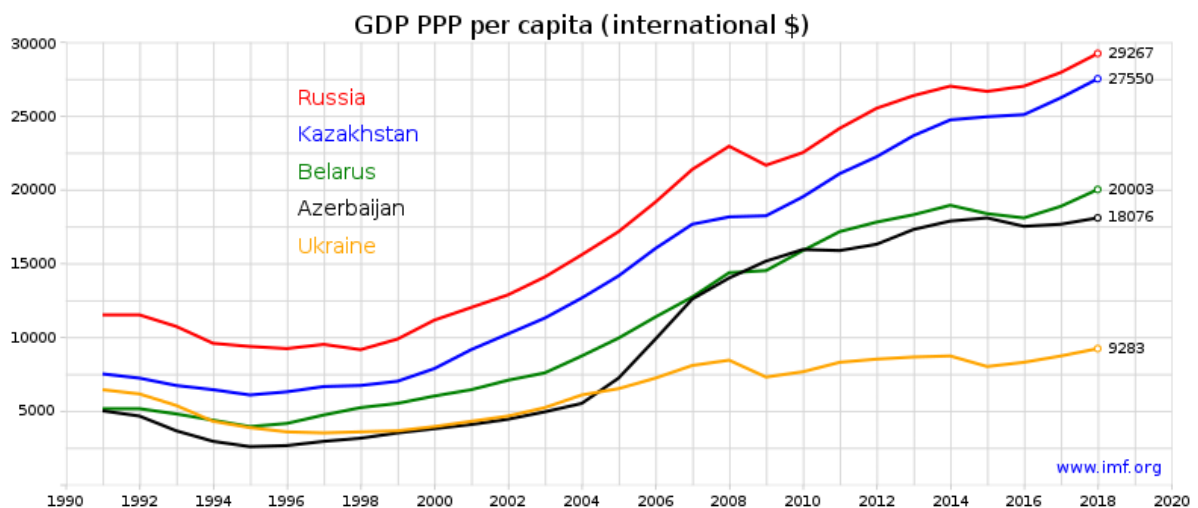
Tabel 6



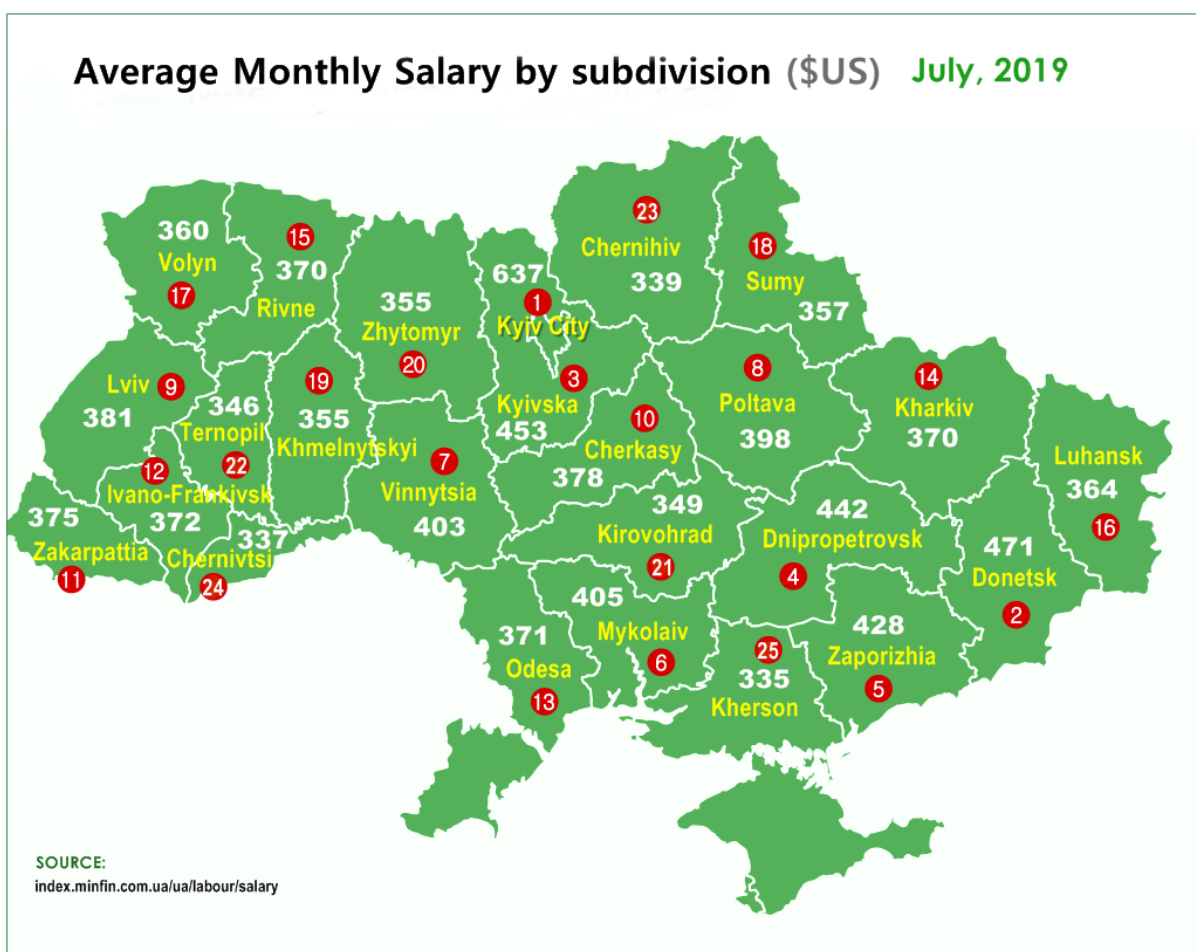
3.1.1.3 Economische omstandigheden

De economische situatie in Oekraïne is mede door de oorlog in het Oosten van het land al jaren slecht. Na de kredietcrisis in 2008 kende de economie een opleving om in 2013 weer onderuit te klappen. Vanaf 2015 is er weer sprake van een voorzichtige groei maar blijft de groei ver achter op andere economische Oost-Europese landen. Dit is goed zichtbaar in Tabel 4 waar het gemiddeld jaarlijks inkomen van enkele Oost-Europese landen zichtbaar is. Zoals zichtbaar is loopt Oekraïne ver achter op andere Oost-Europese landen. Doordat het inkomen in Oekraïne laag is zijn veel Oekraïners hun heil buiten Oekraïne gaan zoeken. Omdat Oekraïne niet bij de EU hoort, moeten zogeheten verblijfsvergunningen verstrekt worden als er arbeidsmigranten van buiten de EU aangetrokken worden. Deze verblijfsvergunningen kunnen alleen verstrekt worden als er duidelijk wordt aangegeven welke arbeid de arbeidsmigranten gaan verrichten en er een tijdsafbakening bestaat. Een verdere voorwaarde is dat de arbeidsmigranten worden 'aangenomen' door een bedrijf wat binnen de EU valt. Zo heeft Polen via deze constructie 683.000 verblijfsvergunningen aan arbeidsmigranten en 1,8 miljoen tijdelijke verblijfsvergunningen voor arbeidsmigranten die alleen tijdens de oogstperiode naar West-Europa kwam. (Lucassen, 2019) Vaak vullen deze arbeidsmigranten de gaten op die in Polen zijn gevallen doordat veel Polen naar andere West-Europese landen trekken. Een andere constructie is dat de arbeidsmigranten op naam van een Pools detacheringsbureau Polen binnenkomen en dan worden 'doorverhuurd' aan landen zoals Nederland en Duitsland. Dit is een trend die met name in de bouwsector zichtbaar is, omdat dat een sector is waar een groot tekort aan personeel is.

Tabel 4



Om de economische situatie in Oekraïne beter in beeld te brengen, is in 2 het gemiddelde maandsalaris te zien van Oekraïne in US-dollars, verdeeld onder verschillende regio's. Met deze cijfers is het gelijk het grote verschil duidelijk tussen de salarissen van West-Europese landen en Oekraïne. De bestbetaalde regio in Oekraïne is de regio rond de hoofdstad Kiev. Het gemiddelde maandsalaris ligt er rond de \$637-, wat neerkomt op ongeveer €529 de slechts betaalde regio in Oekraïne is de regio Kherson, in het zuidoosten van het land waar het gemiddelde maandsalaris ligt op \$335- wat neerkomt op €278- Voor West-Europese begrippen zijn dit ongekend lage salarissen. Voor de arbeidsmigranten werving zie ik dan ook veel potentie in het werven van Oekraïense arbeidsmigranten, omdat het voor arbeidsmigranten financieel aantrekkelijk is om naar West-Europa te gaan om daar een rol in het arbeidsproces te vervullen.



Figuur 2

In Oekraïne heeft men de Oekraïense Grivna als valuta. De afkorting van de valuta is UAH en is opgedeeld in 100 kopeken. Na de krediet crisis in 2008 kwam er in Oekraïne 2014 nog een nieuwe crisis, die uit de politieke spanning tussen Rusland en Oekraïne rondom de Krim, een schiereiland van Oekraïne, wat Rusland claimde ten koste van Oekraïne. Nadat Rusland het gebied rond de Krim in 2014 binnenviel zorgde dit voor spanning onder de Oekraïense bevolking. Men ging massaal naar de bank om de Grivna om te nemen, zodat ze het konden ruilen voor een sterkere valuta zoals de Amerikaanse Dollar of de Euro. Ook waren er mensen die hun Grivna vooral in edelmetalen zoals goud staken, wat bekend staat waardevast te zijn. Door al deze gebeurtenissen daalde de waarde van de grivna ten opzichte van andere valuta. Ter illustratie: Op 1 Januari was 1 Euro ongeveer 11 grivna waard. Op 1 Januari 2018 was 1 Euro 33 grivna waard. Dit geeft de ongekennde waardedaling van de grivna ten opzichte van de Euro aan. In een tijdsbestek van 4 Jaar was de waarde van de grivna met 2/3 gedaald. Dit is een ongekennde waardedaling en heeft voor veel mensen desastreuze gevolgen gehad en keerde het land in armoede. In figuur 3 is de oorlogssituatie in Oost-Oekraïne en het gebied rondom de Krim zichtbaar. De militaire activiteiten van zowel Rusland als Oekraïne hebben ervoor gezorgd dat de Oekraïense valuta instortte en Oekraïne in een diepe crisis stortte.



Figuur 3

In de onderstaande tabel is de wisselkoers tussen de Grivna en de Euro zichtbaar. Tot en met de financiële crisis van 2008 was de wisselkoers dat voor 1 Euro ongeveer 7 grivna ontvangen werd. Tijdens de financiële crisis schoot de verhouding van de Euro/Grivna omhoog naar de verhouding 1/11. Na de geopolitieke spanningen rond de Krim en de oorlog die daarop volgde kreeg de Grivna nog een grotere klap en kwam de Euro-Grivna verhouding uit op 1/36 op het hoogtepunt in 2018. Tijdens de coronacrisis daalde deze verhouding weer tot 1/26 en in de loop van de 2020 steeg de verhouding weer tot 1/34. De koerswisseling heeft grote impact gehad op de Oekraïense economie. Binnen een tijdsbestek van 20 jaar heeft de Grivna 80% van haar waarde verloren. Deze enorme valutadaling zorgt voor een slechte economie, met weinig kansen voor jongeren en een hoge werkeloosheid. Deze omstandigheden biedt voor AB midden Nederland kansen voor de werving van arbeidsmigranten.

Tabel 5



3.1.1.4. Werkloosheid

De werkloosheid in Oekraïne schommelde in 2018 tot 2020 tussen de 8,2% en 9,5% van de beroepsbevolking. De vooruitzichten zijn dat de werkloosheid in 2021 9,0% van de beroepsbevolking bedraagt, in 2022 8,0% van de beroepsbevolking en in 2023 ook 8%. De werkloosheid in Oekraïne is daarmee ook een stuk hoger dan de werkloosheid in Nederland. Deze relatief hoge werkloosheid is te wijten aan de economische achterstand die Oekraïne heeft ten opzichte van EU-landen. Doordat de werkloosheidsvooruitzichten in de komende jaren een hoog percentage aanduiden en er dus veel mensen zonder werk zullen zitten is dit voor de landen in de EU een factor om rekening mee te houden in beleidsvoering en wet – en regelgeving rondom de werkvergunningen voor niet EU-arbeidsmigranten.

Ukraine's GDP contracted in 2020 by only 4%, largely because of favourable conditions in key export markets and resilient household incomes. In 2021 the economy will return to growth, supported by a rebound in private consumption and a revival in investment. Negative risks to the forecast have been growing, due to the suspension of the IMF loan programme and a slow vaccine roll-out.



Main Economic Indicators	2018	2019	2020	FORECAST*		
				2021	2022	2023
Population, 1000 persons	42270	42028	41760	.	.	.
GDP, real change in %	3.4	3.2	-4.0	3.5	3.2	3.0
GDP per capita (EUR at PPP)	8570	8990	8560	.	.	.
Gross industrial production, real change in %	3.0	-0.5	-4.5	.	.	.
Unemployment rate - LFS, in %, average	8.8	8.2	9.5	9.0	8.0	8.0
Average gross monthly wages, EUR	276	363	376	.	.	.

Figuur 4

3.1.1.5. Mentaliteit

De mentaliteit van Oekraïners is goed te vergelijken met de mentaliteit van andere Oost-Europese landen. Oekraïners zijn vergeleken met Nederlanders introvert en het duurt langer voordat je een vertrouwensband met iemand opgebouwd hebt. Doordat Oekraïners in hun moederland op hoog niveau in de regering veel met corruptie te maken hebben gehad, is het wantrouwen naar nieuwelingen groot. Het duurt lang voordat er een vertrouwensband opgebouwd is met een Oekraïner, als deze er eenmaal is, mond het vaak uit in een duurzame vertrouwensband voor het leven. Oekraïners die in Nederland komen kunnen de 'open' Nederlandse mentaliteit als een cultuurschok ervaren. (Schlikker, 2016) De werkmentaliteit van Oekraïners komt grotendeels overeen met de werkmentaliteit van andere Oost-Europese landen. Op de werkvloer in deze landen heerst een hiërarchische sfeer. Over het algemeen vinden Oekraïners het fijn om aangestuurd te worden met een duidelijke werkgever-werknemer verhouding. Als dit niet gebeurt kan zeker in het begin van de werkzaamheden verzaakt worden door de werknemers, omdat ze niet gewend zijn om 'vrijheden' te hebben. In Oekraïne heerst er een 'pluk de dag' mentaliteit. Voor werkgevers die Oekraïense werknemers in dienst willen nemen is het belangrijk om goede afspraken te maken, zodat de niet wegblijven zodra ze het loon hebben ontvangen. Als werkgever is het belangrijk om bij het begin van het dienstverband van een Oekraïense arbeidsmigrant om duidelijk de normen en waarden van het bedrijf uit te leggen. Omdat in Oekraïne over het algemeen een veel hiërarchische werkstructuur heerst kan een arbeidsmigrant de 'vrijheid' die op de Nederlandse werkvloer gevoeld kan worden, op de verkeerde manier opvatten wat tot bijvoorbeeld laksheid kan leiden. Daarom is het voor de werkgever ook belangrijk om dit goed te managen. Zo willen arbeidsmigranten vanuit het financiële aspect graag lange dagen werken en is het belangrijk om men ook deze ruimte te gunnen. Wat voor werkgevers ook belangrijk is om transparantie de ruimte te geven in de werkgever-werknemer relatie. Een voorbeeld hiervan is als er iets stuk gaat dat je als werkgever het liever weet, dan dat het weggemoffeld wordt. In Oekraïne wordt door een verticale werkverhouding minder vaak dit soort problemen aan de kaak gesteld.

3.1.1.6. Overige relevante invloedsfactoren

EU

De reden dat er momenteel nauwelijks Oekraïners in Nederland werken komt doordat Oekraïne niet bij de EU hoort en dus ook geen vrije stroom van arbeidsmigranten naar Nederland komt, zoals dat wel met bijvoorbeeld Polen is. Momenteel werken wel mondjesmaat Oekraïners in Nederland, dit is echter vaak via een Pools inschrijvingsadres waardoor er een constructie ontstaat dat de Oekraïners via de Polen onderverhuurd worden. Vooral binnen de transportsector ervaart men dat veel Oekraïners via zo'n schijnconstructie werken. Voor de Nederlandse arbeidsmarkt en indirect dus ook door AB midden Nederland is het van belang om mogelijkheden te zoeken om een werving en selectiebeleid in landen als Oekraïne op te zetten, zodat er directe lijnen bestaan tussen aan de ene kant de werkgevers die arbeidsmigranten nodig hebben en de andere kant de arbeidsmigranten die door de tussenpersoon in de vorm van AB elkaar kunnen vinden.

Oekraïne wil graag lid worden van de EU aldus Palvo Klimkin, Minister van buitenlandse zaken van Oekraïne (RTL, 2018). Om lid van de EU te worden moet Oekraïne nog aan criteria als corruptie werken en economische hervormingen werken voordat er überhaupt nagedacht kan worden over een eventueel lidmaatschap. Nadat pro-Europese leiders de afgezette president Janoekovitsj in 2013 afzette, werden de banden met de EU verbeterd. Momenteel heeft de EU door middel van een associatieakkoord een samenwerkingsverband met de EU. Dit gebeurt alles op voorwaarde dat Oekraïne zijn economie hervormen en de democratie en rechtsstaat hervormen. Deze samenwerking biedt veel kansen voor de agrarische en transportsector. (Rijksoverheid, sd)

De EU heeft Oekraïne sinds de oorlog met Rusland in het gebied rondom de Krim al van financiële steun voorzien om het land uit de recessie te trekken. De steun die vanuit de EU kwam bedroeg totaal 15 miljard euro. Dit geldt was vooral bedoeld voor het aanpakken van corruptie, hervormen van de rechterlijke en bestuurlijke macht en de grondwet en kieswet aanpassen. Daarnaast heeft de EU ook een schenking van 133 miljoen euro gedaan voor het verlenen van humanitaire hulp voor de oorlog in de Krim.

A1 regeling

Een regeling op arbeidsmigranten die niet uit de EU komen aan Nederland te binden is de A1-regeling. Deze A1-regeling biedt arbeidsmigranten sociale zekerheid vanuit het land waar vanuit ze gedetacheerd worden. Via de A1-regeling zijn in Nederland vooral via Polen gedetacheerd. In figuur 10 is de door Polen verstrekte werkvergunningen aan onder andere Oekraïners en arbeidsmigranten uit andere landen. Ruim 300.000 Oekraïners kregen in 2019 een werkvergunning binnen Polen. Dit is mede te danken aan de onder andere de culture overeenkomsten tussen beide landen. Een groot gedeelte van deze Oekraïners die in Polen een vergunning krijgen worden doorverhuurd aan landen als Nederland. Een kenmerk van deze A1-regeling werknemersverklaringen is dat de arbeidsovereenkomst vaak voor een bepaalde tijd is.

Figuur 5. A1-werkers (Art.12) op de Nederlandse arbeidsmarkt

Per verstrekte A1-verklaring (Art.12) wordt gemiddeld 95 dagen arbeid verricht. Vaak vragen A1-werkers meerdere verklaringen achter elkaar aan. Een A1-werker werkt hierdoor gemiddeld 165 dagen per jaar. De cijfers hieronder zijn het aantal door het UWV ontvangen A1-verklaringen vanuit het buitenland.

Locaties	2014	2018
Duitsland	30.162	47.502
België	14.993	21.042
Polen	12.882	14.988
Frankrijk	4.871	5.225
Spanje	2.250	4.996
Italië	976	4.927
Litouwen	1.467	3.992
Slowakije	4.173	4.090
Portugal	5.081	3.249
Roemenië	2.513	3.020
Hongarije	1.922	2.936
Slovenië	2.255	1.972
Bulgarije	692	368

Door ABN AMRO

Bron: KU Leuven i.o.v. Europese Commissie

Figuur 5

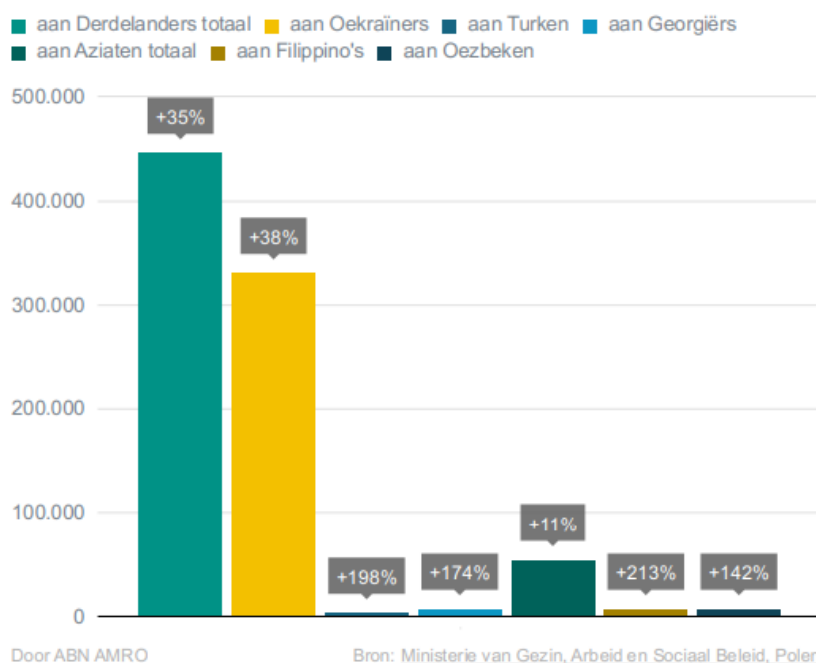
Er zijn 2 verschillende soorten A1-verklaringen. De eerste is gebaseerd op art. 12 van de EU-richtlijnen. Art. 12 is bedoeld voor personen die gaan werken in een andere staat binnen de Europese economische ruimte (EER) voor een tijdsbestek van maximaal 24 maanden. Binnen het tijdsbestek van deze 24 maanden hoeven deze personen geen sociale premies af te dragen in het land waar ze een tijdelijke arbeidsovereenkomst hebben. 25% van deze art.12-verklaringen werden uitgegeven aan personen die binnen de bouwsector gingen werken.

De andere vorm van de a1-verklaring is gebaseerd op art.13 van de Europese richtlijnen. Dit artikel is vooral bedoeld voor personen die in 2 of meer EU-landen aan het werk zijn. Voor deze a1-verklaring op basis van art. 13 is er geen maximale tijd waarin de premie ingehouden kan worden. De a1-verklaringen gebaseerd op art. 13 werden in 2018 voornamelijk verstrekt aan personeel rondom de wegtransportsector, wat vooral Pools was. Volgens schattingen van de Europese commissie heeft 0,8% van de Europese beroepsbevolking een a1-verklaring op zak. Personen die dat gebaseerd hebben op art.12 werken gemiddeld 91 dagen per uitgegeven verklaring in het buitenland en personen die het doen gebaseerd op art13 werken dat gemiddeld 300 dagen.

Om in de toekomst voldoende personeel te kunnen krijgen voor de Nederlandse arbeidsmarkt is het van belang dat er door de Nederlandse uitzendbureaus waaronder AB goed wordt gekeken of het mogelijk is om detachering van arbeidsmigranten te kunnen doen door middel van een a1-regeling. De noodzaak om ook buiten de EU-arbeidsmigranten te gaan werven vat de directeur van uitzendbureau Covebo samen: *“De komende twee á drie jaar heeft de werving van tijdelijke arbeidskrachten in andere EU-landen nog onze volle aandacht. Maar ik denk dat we binnen vijf tot tien jaar ook buiten Europa moeten gaan werven. Turkije, Oekraïne, Vietnam, Indonesië, China wellicht. Ons beleid is wel om een derde tot een kwart van ons personeelsbestand uit Nederlanders te laten bestaan”*

Figuur 10. Door Polen verstrekte werkvergunningen

Absolute aantallen in 2019, procentuele stijging ten opzichte van 2018



Figuur 6

Deze manier van het werven van arbeidsmigranten kan voor Nederlandse bedrijven die een moeder/dochteronderneming in Polen hebben een financieel gunstige uitkomst. Dit komt door een nieuwe wet: wet arbeidsmarkt in balans (WAB) deze wet maakt arbeidsmigranten tussen de 5 en 6% duurder voor hun werkgever, het uitzendbureau. Daarnaast betalen werkgevers een hogere werkloosheidpremie voor tijdelijk personeel en moet de werkgever de eerste dag na ontslag een ontslagvergoeding betalen. Dit alles zorgt ervoor dat voor werkgevers die veel gebruik maken van de diensten van de Oost-Europese arbeidsmigranten te maken krijgen met extra regelgeving. Zo staat er in de WAB vastgesteld dat de werkgever na 12 maanden flexibel dienstverband de werkgever de werknemer een contact moet aanbieden met daarin het gemiddelde aantal uur wat over die 12 maanden verdiend is. Dit hoeft niet een vast dienstverband te zijn, alleen wel een dienstverband met een x aantal uren. Na maximaal 3 dienstverbanden voor bepaalde tijd is de werkgever volgens de WAB verplicht een vast dienstverband aan te bieden. Binnen de Nederlandse uitzendbranche heerst de twijfel of de WAB van toepassing is op de situatie van Oost-Europese arbeidsmigranten. Jarka Dadakova, directeur van Konekta group zei hierover: *“Oost-Europeanen zijn niet geïnteresseerd in het opbouwen van Nederlandse pensioenrechten. Ze hebben er geen vertrouwen in dat ze dat pensioen na terugkeer in het thuisland zullen ontvangen. Ze denken ook dat er door inflatie in de toekomst weinig van hun pensioen overblijft. Liever nu een hoger loon dus.”*

De wet arbeidsmarkt in balans (WAB) heeft ervoor gezorgd dat bedrijven die veel met arbeidsmigranten werken zich hoger in de kosten werken. Daarom is voor dit soort bedrijven de A1-regeling een serieuze optie. Doordat via de A1-regeling wat veelal via Polen gebeurt, de Nederlandse bedrijven hun sociale premies aan Polen afstaan, wat veel lager is dan in Nederland, kan dit veel geld schelen. Uit onderzoek is gebleken dat de totale loonlast voor een werkgever die in Nederland via de A1-regeling werknemers via Polen heeft werken tot 3euro per uur aan loonkosten kan besparen. Voor Nederlandse werkgevers is het dan ook aantrekkelijk om via deze a1-regeling personeel aan te trekken. Uit het onderzoek is gebleken dat Nederlandse uitzendbureaus ook onderzoek doen naar deze a1-regeling van de payrolling. Zo’n overname is echter wel verbonden aan strenge regels. Zo moet een bedrijf wat bijvoorbeeld in Polen overgenomen wordt een interne klantenkring hebben en daadwerkelijk iets toevoegen aan de interne economie. Zo kunnen uitzendbureaus die alleen op ‘naam’ een Pools bedrijf hebben niet via zo’n uitzendconstructie mensen via het Poolse bedrijf door middel van een A1-regeling bij Nederlandse bedrijven uitzenden via een goedkopere constructie. Een voorbeeld is een Nederlands uitzendbureau dat voor een opdrachtgever op zoek is naar scheepslagers. Als het uitzendbureau via de A1-regeling bijvoorbeeld Roemeense scheepslagers wil verlonen, moet het uitzendbureau een Roemeens lasbedrijf overnemen wat een toonaangevende bijdrage levert aan de Roemeense economie.

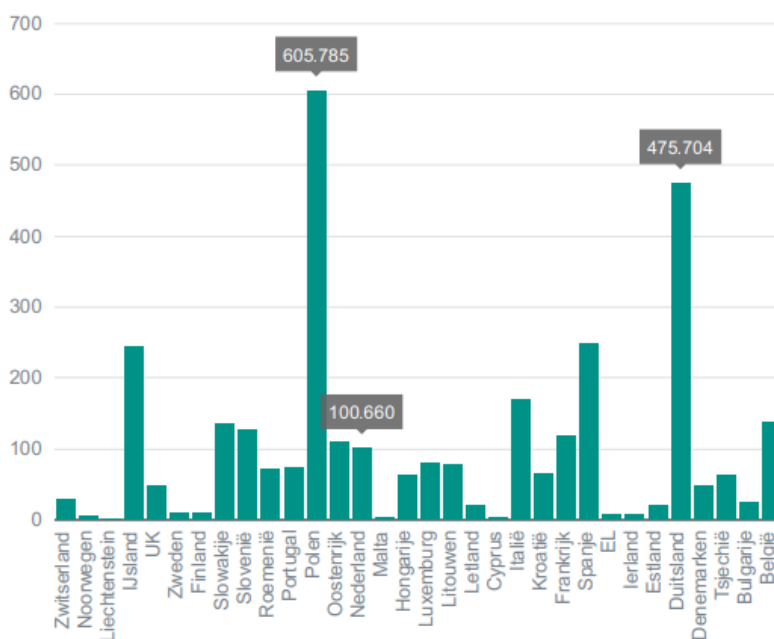
Herziene detacheringsrichtlijn

Omdat de Nederlandse regering het aantal arbeidsmigranten dat via een A1-verloning in Nederland een flexcontract de laatste jaren erg zag toenemen, heeft de regering besloten in overeenstemming met de EU, de detacheringsrichtlijn te herzien. De Europese detacheringsrichtlijn die in 1996 van kracht ging wordt vernieuwd en zorgt voor extra rechten voor werknemers. 1 van de extra rechten voor de werknemers is een voorwaarde voor huisvesting, zodat de arbeidsmigranten niet aan hun lot worden overgelaten. Daarnaast is de werkgever een vergoeding verplicht van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn. Ten tijde dat de oude detacheringsrichtlijn nog in werking was telde de werkgevers deze kosten vaak op bij het loon, zodat het leek alsof het brutoloon van de arbeidsmigranten hoger was. Door deze constructie is de kans op onderbetaling (lager dan minimumloon) bij arbeidsmigranten groot. Bij de herziene detacheringsrichtlijn

Een andere maatregelen die getroffen is in de herziene detacheringsrichtlijn is dat gedetacheerde werknemers na 12 maanden recht heeft op aanvullende Nederlandse arbeidsvoorwaarden. Daaronder vallen de Cao-bepalingen met enkele uitzonderingen zoals de pensioenregelingen en de bepalingen over het sluiten van de arbeidsovereenkomsten. Dit geldt ook als er bij een bedrijf een gedetacheerde een bepaalde functie binnen een bedrijf vervuld, de arbeidsovereenkomst met deze gedetacheerde beëindigd en voor dezelfde functie weer een gedetacheerde aanneemt, dan geldt dit als 1 dienstverband en krijgt de 2^{de} gedetacheerde na 12 maanden recht op aanvullende arbeidsvoorwaarden. Deze regelgeving geldt nog niet voor de transportsector. Al met al geeft de herziene detacheringsrichtlijn arbeidsmigranten meer rechten en is dit voor uitzendbureaus ook iets om voorzichtig mee om te gaan.

Figuur 8. Arbeidsmigratie met behoud van sociale zekerheid in het sturende land, 2018

EU-landen die de meeste A1-verklaringen verstrekken aan uitgaande arbeidskrachten, x1000



Figuur 7

3.1.2. Roemenië

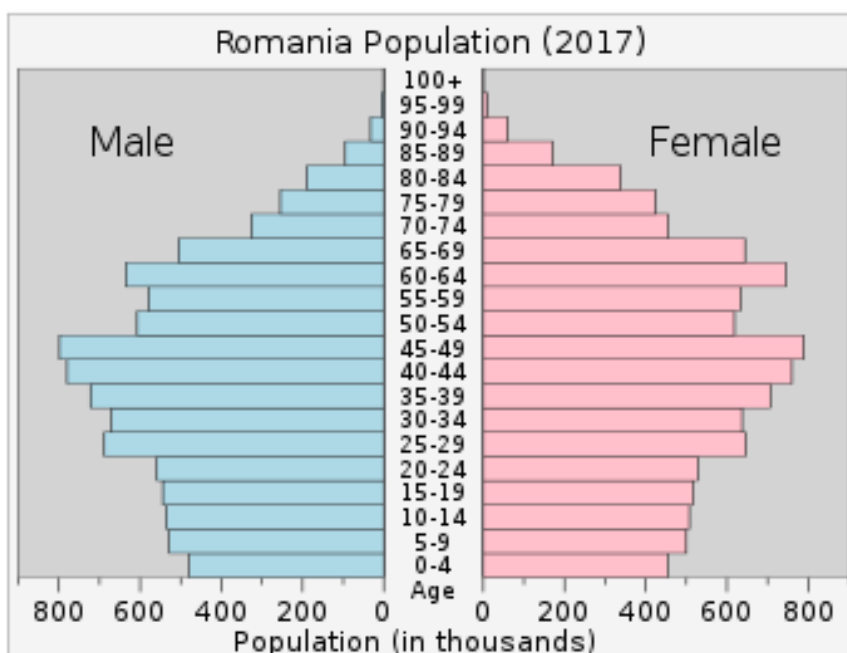
3.1.2.1 Inleiding Roemenië

Roemenië is een land wat in Oost-Europa ligt. Met 19,41 miljoen inwoners is Roemenië het zevende land in Europa qua bevolkingsomvang. Roemenië wordt omringt door Hongarije, Moldavië, Bulgarije, Servië en Oekraïne en de zwarte zee. Binnen Roemenië zijn er invloeden vanuit verschillende culturen, naast de Roemenen wonen er in Roemenië ook Hongaarse en Duitse minderheden (Saksen). Roemenië heeft haar naam te danken door de Romeinse verovering van het gebied in de 2^{de} eeuw na Christus. Door de grote bevolkingsomvang ten opzichte van andere Oost-Europese landen is Roemenië een belangrijk target voor het werven van arbeidsmigranten. Roemenië heeft ruim 19 miljoen inwoners en daarmee is de bevolkingsomvang een stuk groter dan buurlanden als Hongarije(9,7miljoen), Bulgarije(7miljoen) en Servië(6,9miljoen).

3.1.2.2. Demografische omstandigheden

De bevolkingsomvang van Roemenië is 19.410.000. Net als veel andere Oost-Europese landen heeft Roemenië te maken met een krimpende bevolking. Nadat Roemenië in de jaren 50 van de 20^{ste} eeuw ook al te maken had met een krimpende bevolkingsgroei, werd in 1967 het decreet 770 opgericht door de Roemeense dictator Ceaucescu. Dit decreet hield in dat er een verbod kwam op abortussen, terwijl in de periode daarvoor Roemenië één van de meest soepele abortusregelgeving van Europa had. Na de invoering van dit decreet is de bevolkingspopulatie in Roemenië sterk toegenomen. Zoals in tabel 1 zichtbaar is, is dat de meeste mensen in Roemenië in de leeftijdscategorie tussen de 40 en 50 jaar vallen. Zeker de groep jongeren tot 20 jaar is in Roemenië laag vertegenwoordigd. Dit heeft alles te maken met de val van de Sovjetunie en de afschaffing van decreet 770. Door deze afschaffing konden vrouwen weer abortus plegen en ging het geboortecijfer hard onderuit.

Tabel 6



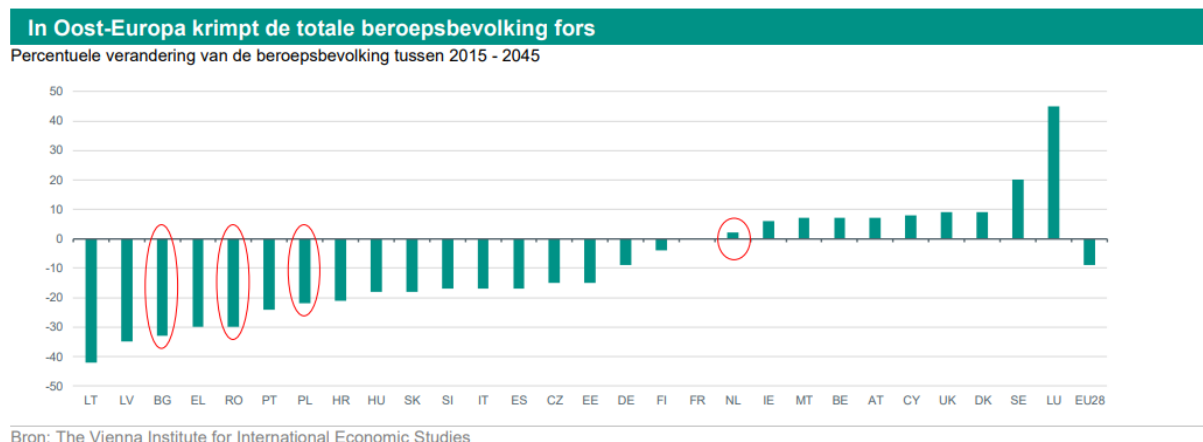
In tabel 7 is de afname van de bevolkingsomvang van Roemenië te zien van 2006-2016. De afschaffing van decreet 770 heeft voor een lager geboortecijfer gezorgd in Roemenië. Een vrouw in Roemenië heeft gemiddeld 1,64 geboortes. Dit verklaart het feit dat de bevolkingsomvang afneemt. Ook mensen die vanwege economische omstandigheden het land verlaten zorgt voor een krimpende bevolkingsomvang. Vooral jongeren vertrekken uit Roemenië om een betere toekomst op te bouwen in het buitenland. Naar schatting wonen er momenteel 5 miljoen Roemenen in het buitenland. Momenteel is de Roemeense regering bezig met een aanmoedigingsprogramma om het voor jongeren weer aantrekkelijk te maken om in Roemenië te leven. Ook wordt er door de overheid in gezet op grotere gezinnen. Zo wordt er door de wetgever wetten afgevaardigd waardoor vrouwen een langere tijd na hun bevalling een hoger gedeelte van hun loon behouden, dit alles om de bevolkingsgroei te stimuleren. Als de bevolkingsimplosie in onder andere Roemenië (en andere Oost-Europese landen) doorzet is het onvermijdelijk dat de economie op de lange termijn gaat krimpen en de welvaart onder deze gevolgen te lijden krijgt. Een andere manier om dit fenomeen tegen gaan is het toelaten van migranten in het land om zo de krapte op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Een voorbeeld hiervan is Nederland wat ook te maken heeft met een krimpende beroepsbevolking maar door de toestroom van van migranten die de arbeidsmarkt versterken heeft Nederland toch een kleine groei als verwachting voor de beroepsbevolking tot 2045 zoals in tabel 8 zichtbaar is.

Tabel 7



In tabel 8 is de veranderende demografie in met name Oost-Europese landen goed zichtbaar. De verwachting is dat de bevolkingsomvang Roemenië in de periode van 2015 tot en met 2045 met 30% afneemt. Dit is een hoog percentage en voor de toekomst van de werving van arbeidsmigranten is dit geen gunstig teken omdat de vijver waaruit gevist kan worden in de toekomst steeds kleiner wordt. De reden van de verwachte krimp van de beroepsbevolking is het lage geboortecijfer wat er in heel Europa en met name in Oost-Europa heerst. In tabel 3 is te zien dat er in Nederland nog een groei van enkele procentpunten verwacht wordt tot 2045. (ABN-AMRO, 2019) Deze groei heeft met name te maken met de toestroom van migranten die de krimpende beroepsbevolking ternauwernood naar een positief saldo kunnen trekken. Met de werving van arbeidsmigranten is het belangrijk om met deze trend rekening te houden. Werving van arbeidsmigranten op grote schaal is dus een kortetermijnoplossing.

Tabel 8

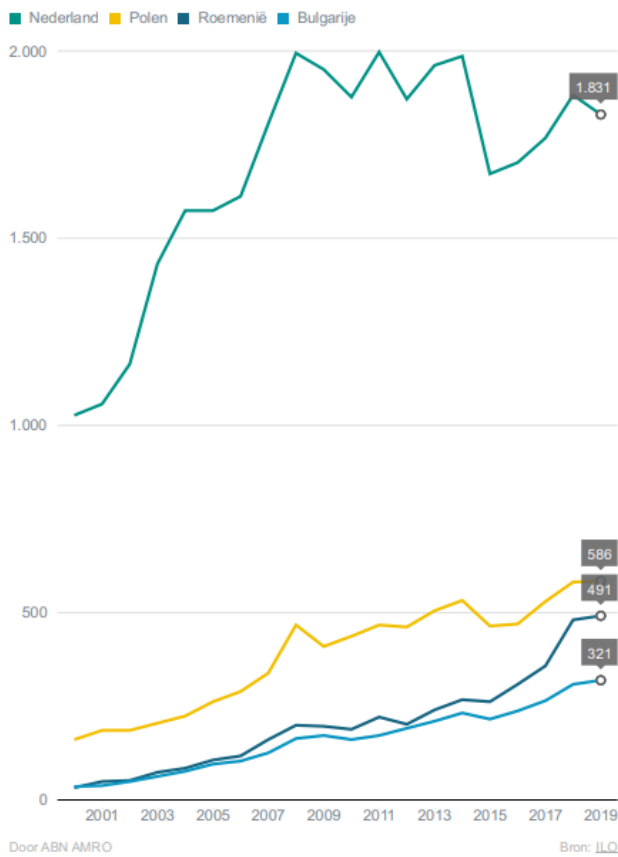


3.1.2.3 economische omstandigheden

De economische omstandigheden in Roemenië is vergelijkbaar met veel andere Oost-Europese landen. Onder het juk van de Sovjet-Unie en het communisme wat daaronder voortvloeide is de economische groei na de 2^{de} wereldoorlog verder scheefgegroeid. Alhoewel de economische omstandigheden de laatste jaren sterk verbeterd zijn is de kloof met landen als Nederland en Duitsland qua loon nog groot. In figuur 3 is de ontwikkeling van het brutoloon zichtbaar tussen de periode 2000-2019. Zo is in Roemenië de laatste 5 een sterke stijging van het minimumloon zichtbaar. Waar de minimumlonen van Roemenië en Bulgarije in tot 2015 niet veel van elkaar verschilden, neemt het verschil nu duidelijk toe. In 2019 was het brutominimumloon in Bulgarije 321USD per maand en in Roemenië 491. De reden dat de lonen procentueel hard gestegen zijn heeft onder andere te maken met de toetreding van Bulgarije en Roemenië tot de EU, waarin een volgende alinea uitgeweid wordt. Zoals in tabel 3 zichtbaar is, is ondanks de sterke stijging van het loon, het verschil tussen het brutominimumloon in Nederland en Roemenië nog enorm groot. Dit is voor de werving van arbeidsmigranten positief, want hoe groter de loonkloof des te meer economische perspectieven hebben arbeidsmigranten om in Nederland werk te verrichten. (nieuweoogst, 2020)

Figuur 7. Ontwikkeling bruto-minimumlonen 2000-2019

Bedragen in USD, om een betere vergelijking mogelijk te maken



Figuur 8

Om de economische groei van Roemenië het laatste decennium weer te geven is de groei van de agrarische sector daar een goed voorbeeld van. De Roemeense agrarische sector is de 7 in Europa qua omzet. De afgelopen 5 jaar is er een groei van 13,7% van de omzet voor de agrarische sector van Roemenië geweest. Dit financiële kengetal laat de sterke groei van de agrarische sector van Roemenië zijn in de laatste jaren en klopt met het beeld van de sterk groeiende economie van Roemenië over de laatste jaren. Door deze groei wordt de werkgelegenheid in Roemenië steeds groter en als daarbij de lonen ook explosief stijgen, wat in tabel 9 zichtbaar is, wordt het voor de Nederland steeds lastiger om de mensen te verleiden om in Nederland in de Agrarische sector te gaan werken. (dutchromaniannetwork, 2020)

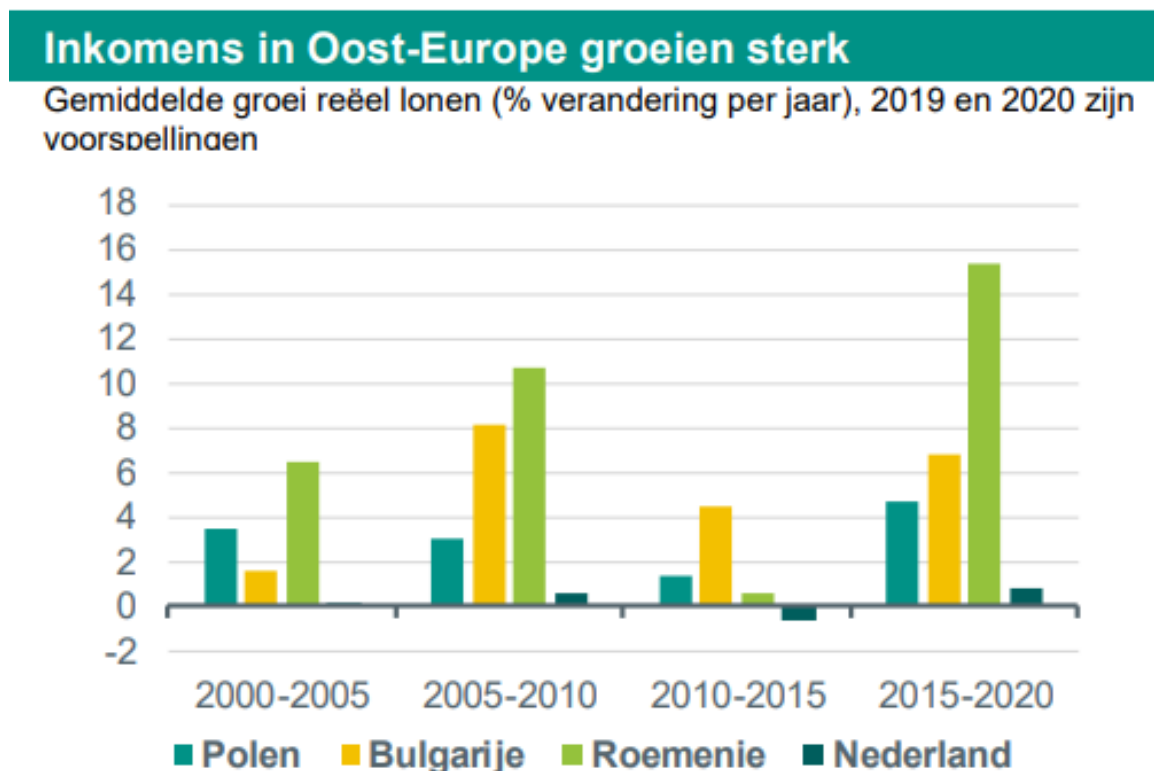
Tabel 9

Agricultural production in the EU and member countries in 2019 and evolution					
Country	Production in 2019 (EUR mln)	Production in 2018 (EUR mln)	Evolution 2019 vs 2018	Average production in 2014-2018 (EUR mln)	Evolution 2019 vs 5- year average
European Union	417.984	408.122	2,4%	393.594	6,2%
France	77.024	78.295	-1,6%	74.496	3,4%
Germany	58.220	52.660	10,6%	54.304	7,2%
Italy	57.829	58.515	-1,2%	56.054	3,2%
Spain	51.669	52.144	-0,9%	48.167	7,3%
Netherlands	29.138	28.162	3,5%	27.709	5,2%
Poland	26.358	25.068	5,1%	23.719	11,1%
Romania	18.964	18.554	2,2%	16.683	13,7%
Greece	11.880	11.476	3,5%	11.309	5,0%
Denmark	11.629	10.317	12,7%	10.573	10,0%
Hungary	8.722	8.444	3,3%	8.225	6,0%
Belgium	8.713	8.203	6,2%	8.183	6,5%
Ireland	8.522	8.686	-1,9%	7.861	8,4%
Portugal	8.084	7.834	3,2%	7.353	10,0%
Austria	7.483	7.364	1,6%	7.095	5,5%
Sweden	5.999	5.901	1,6%	6.139	-2,3%
Czechia	5.498	5.304	3,6%	4.999	10,0%
Finland	4.745	4.467	6,2%	4.401	7,8%
Bulgaria	4.348	4.324	0,6%	4.175	4,1%
Lithuania	3.209	2.908	10,4%	2.932	9,4%
Croatia	2.423	2.333	3,9%	2.170	11,7%
Slovakia	2.261	2.318	-2,4%	2.330	-3,0%
Latvia	1.629	1.345	21,1%	1.364	19,4%
Slovenia	1.325	1.370	-3,3%	1.243	6,6%
Estonia	998	859	16,1%	866	15,2%
Cyprus	756	714	5,9%	692	9,3%
Luxembourg	433	435	-0,5%	427	1,5%
Malta	126	121	4,3%	125	1,1%

Source: Eurostat data, Romania-Insider.com

Zoals ook in het onderzoek naar de werving van arbeidsmigranten in Oekraïne geschetst werd, groeit de economie in Oost-Europa sterk. Roemenië is daar een goed voorbeeld van. In tabel 10 is de gemiddelde groei van de reële lonen uitgedrukt in % verandering per jaar uitgedrukt. Van de periode 2015-2020 wordt een groei van 15% van de reële lonen per jaar verwacht! Dit is een ongekennd hoge stijging, zeker als het wordt afgezet tegen de stijging van de reële lonen in Nederland die in dat tijdsbestek ongeveer 1% bedraagt. Door deze stijging van het reële loon in Roemenië wordt het voor Roemenen steeds aantrekkelijker om in Roemenië te blijven werken in plaats van hun heil ergens anders te zoeken. Daarom is dan ook de verwachting dat door deze economische vooruitgang in de toekomst minder Roemenen de Nederlandse arbeidsmarkt gaan betreden (Neuteboom, 2019)

Tabel 10

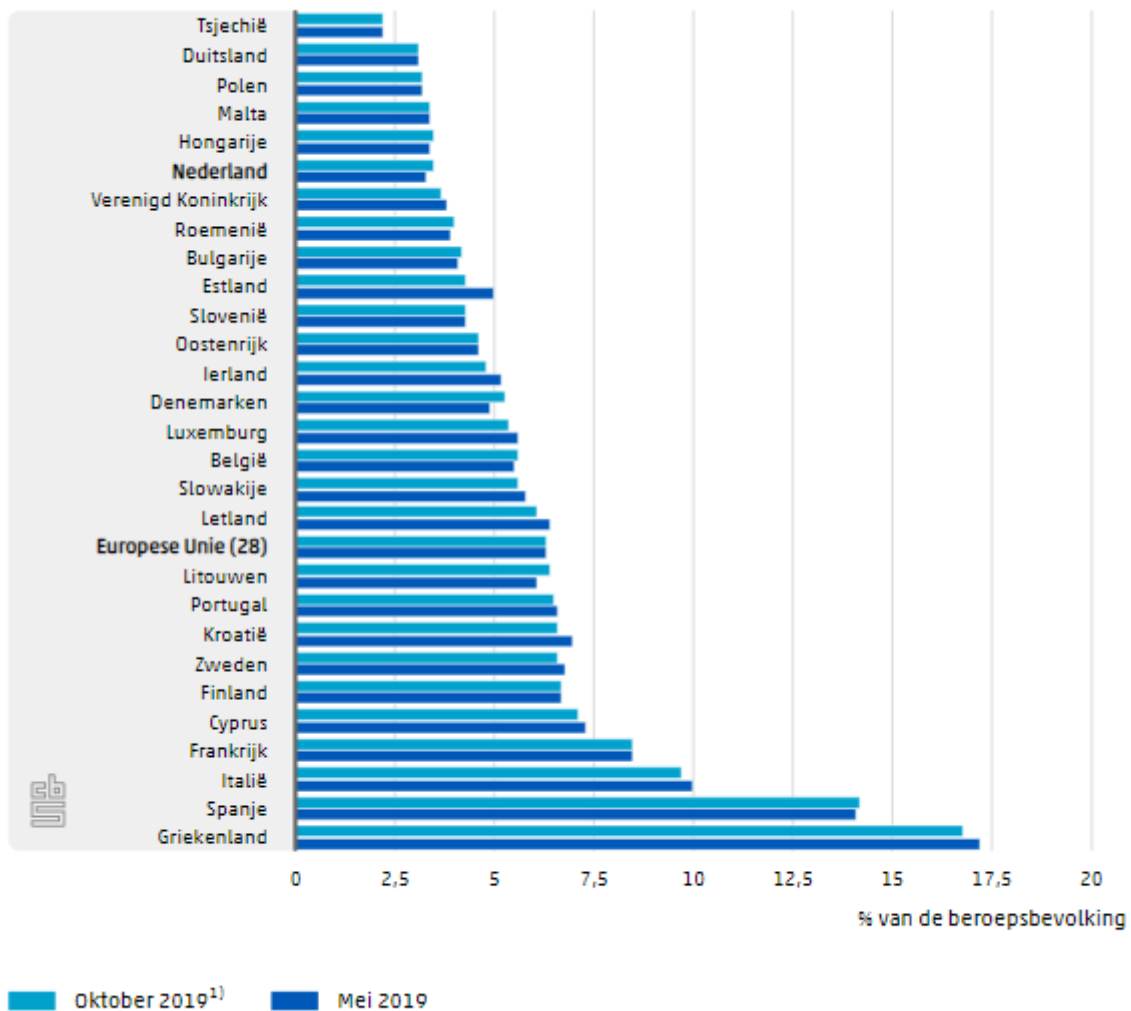


Bron: EIU

3.1.2.4 Werkloosheid

De werkloosheid in Roemenië bedraagt 4 % zoals in figuur 9 zichtbaar is. Deze werkloosheidscijfers komen overeen met de Nederlandse werkloosheid die rond de 3,5% schommelt. Roemenië staat in de top-8 landen met de minste werkloosheid. Dit komt door de economische groei die het land de afgelopen decennia heeft meegemaakt. Ook zijn veel Roemenen naar het buitenland getrokken. Doordat er alleen in het VK al ruim 400.000 Roemenen zitten zorgt dit voor schaarste op de Roemeense arbeidsmarkt en is de lage werkloosheid aan dit feit te herleiden.

Werkloosheid EU-28, seizoengecorrigeerd (15 tot 75 jaar)



Bron: CBS, Eurostat

Figuur 9

3.1.2.5. Werkmentaliteit

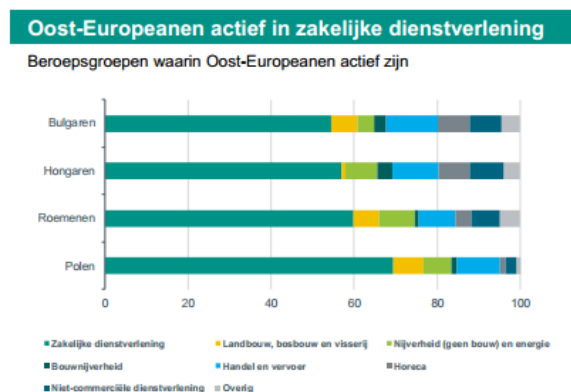
De mentaliteit van Roemenen is te vergelijken met de mentaliteit van andere Oost-Europese landen zoals Polen. De cultuur in Roemenië wordt dan ook gekenmerkt door een grote onderlinge machtsafstand. Bij onbekenden stellen Roemenen zich terughoudend en voorzichtig op. Men vindt het over het algemeen belangrijker om niet op te vallen dan te imponeren. Roemenen hebben over het algemeen veel respect t.o.v. mensen die hoger geplaatst zijn. In dat soort situaties zijn ze tamelijk onderdanig en niet direct, vaak proberen ze ook contact te mijden met mensen die hoger of lager geplaatst zijn. Onder gelijken zijn Roemenen vaak luidruchtig en expressief en laten ze elkaar niet goed uitpraten. Als je als leidinggevende wilt uitspreken tegenover Roemeense werknemers dan is het belangrijk om geen stemverheffing toe te passen, maar rustig en duidelijk te spreken. Ook is het belangrijk om fysiek een goede afstand te behouden omdat een kleine afstand intimiderend kan overkomen. Ook is het belangrijk om van tevoren een duidelijk kader te stellen waarbinnen de werkzaamheden uitgevoerd mogen worden. Als de Roemenen respect hebben voor de persoon die ze aan het werk zet, staan ze bekend als harde en loyale werkers en dat is als werkgevers iets waarnaar je op zoek bent. Als er binnen de werksfeer is wat niet goed is gegaan, is het beter op de kritiek opbouwend te brengen, dit komt doordat Roemenen een sterk eergevoel hebben en de kritiek anders snel persoonlijk kunnen oppakken. Daarbij is het belangrijk dat de kritiek onder 4 ogen wordt besproken, in een groep kan dit verkeerd worden opgevat. Familie is erg belangrijk voor Roemenen, het is ook als werkgever belangrijk om bij familieaangelegenheden ruimhartig te zijn qua verlof. Als werkgever hoef je ook niet gek op te kijken als een Roemeen een paar keer een aanbod wegschuift, Roemenen houden het in het algemeen erg van dat aangedrongen wordt op een aanbod en ze vinden dat ook beleefd. (htt14)

3.1.2.6 overige relevante invloedsfactoren

Verdeling arbeidsmigranten over sectoren

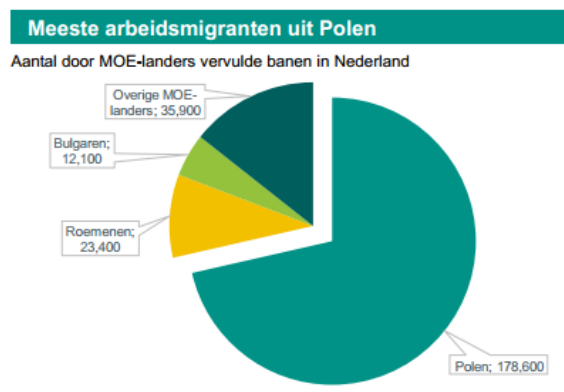
In tabel 11 is beroepsgroepenverdeling waarin Roemenen zich in Nederland bevinden zichtbaar. Bijna 60% van de Roemenen verricht in Nederland werk binnen de zakelijke dienstverlening en de overige 40% is verdeeld onder de sectoren: Bouwnijverheid, niet commerciële dienstverlening, Landbouw & visserij, Handel & Visserij, Nijverheid & energie en de Horeca. De reden waarom de zakelijke dienstverlening erg hoog op het lijstje staat is dat daar de uitzendbureaus onder vallen. Veel mensen uit de MOE-landen worden via een uitzendbureau gedetacheerd. Via deze uitzendbureaus worden de arbeidsmigranten over verschillende sectoren uitgezonden. In tabel 12 is de verdeling op arbeidsmigranten die in Nederland een baan uit een MOE-land vervullen zichtbaar. Iets wat gelijk opvalt is dat het overgrote deel van deze banen door Polen wordt ingevuld met namelijk 178.600 banen. Roemenië volgt met 23.400 banen en dit laat het grote verschil zien tussen Polen en andere MOE-landen. Wetende dat er in Polen ongeveer 2 keer zoveel mensen wonen als in Roemenië toont dit aan dat er momenteel nog veel potentie zit in het werven van arbeidsmigranten in Roemenië op het demografische gebied.

Tabel 11



Source: CBS

Tabel 12



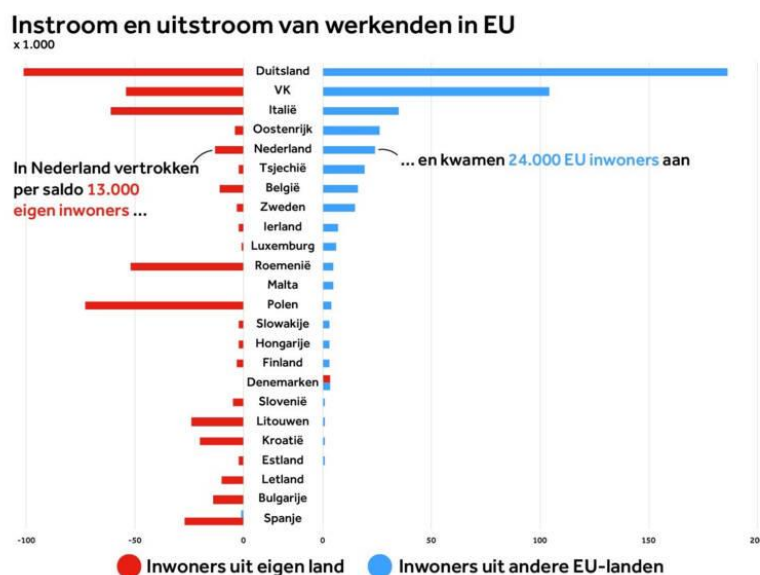
Source: CBS

Toetreding Europese Unie

Roemenië is nog niet lang lid van de EU. Pas sinds 2007 behoort Roemenië tot de EU. Er was van tevoren twijfel of Roemenië wel aan de voorwaarden voldeed om bij de EU te mogen horen, mede omdat Roemenië het lidmaatschap van 2004 was misgelopen. De knelpunten die er eerder voor gezorgd hadden dat Roemenië niet mocht toetreden waren de erbarmelijke omstandigheden in de adoptie en verpleegtehuizen, de milieuwetgeving en de discriminatie van de zigeuner-gemeenschappen. Andere punten die niet volgens de Europese richtlijnen waren: De beperkte vrije meningsuiting en persvrijheid, een hoog begrotingstekort en een verouderde landbouwsector (Europa Nu, 2015). Na dat Roemenië aan al deze punten gewerkt had en de omstandigheden had verbeterd, tekende de Roemenië leiders in April 2005 met de leiders van 25-EU landen een verdrag van onomkeerbare toelating tot de EU op 1 Januari 2007. De EU had een 'vrijwaringsclausule' ingesteld om te kunnen waarborgen dat Roemenië de bovengenoemde hervormingen door zou voeren. Daarnaast had de EU nog een ander drukmiddel, zodat men er zeker van was dat de hervormingen doorgevoerd zouden worden. Dat was namelijk het drukmiddel dat de EU haar EU-geld in de vorm van subsidies kon inhouden. Dit heeft ervoor gezorgd dat Roemenië daadwerkelijk deze hervormingen heeft doorgevoerd. Na de toetreding tot de EU in 2007 werden er jaarlijks voorgangrapportages gemaakt of de hervormingen daadwerkelijk werden doorgevoerd. In de eerste jaren na de toetreding waren er nog veel kritische rapporten maar na verloop van tijd had Roemenië deze kritische punten verbeterd.

Voor de werving van arbeidsmigranten is het feit of een land deel uitmaakt van de EU een belangrijk feit omdat het werven van arbeidsmigranten dan een stuk makkelijker gaat. Een van de stokpaardjes van de EU is dat er vrij verkeer is tussen personen mogelijk is. Zo kon er vanaf 2007 dus arbeidsmigranten geworven worden zonder dat aan bijzondere voorwaarden gedaan moest worden. Dit zorgde voor een grote migratiestroom en een grote potentiële markt voor arbeidsmigranten. Voor landen als Roemenië waar veel mensen hun heil ergens anders gingen zoeken was er sprake van een enorme uitloop. Sommige Zuid-Europese en Oost-Europese landen denken erover na om een migratiestop in te zetten om de uitstroom tegen te gaan. In de onderstaande tabel is de in-en uitstroom van verschillende Europese landen zichtbaar. In met name Oost-Europese landen heerst een negatieve migratiestroom.

Tabel 13



Momenteel is er al sprake van immigratie vanuit Roemenië. In de onderstaande tabel is de immigratie vanuit Roemenië per maand te zien. Na een dip in April en Mei door corona bereikte de immigratie in September 2020 een hoogtepunt met een immigratiesaldo van 30.646. Deze cijfers tonen aan dat er momenteel veel arbeidsmigranten vanuit Roemenië naar Nederland komen. De verwachting is dat door de stijging van het loon in Roemenië dit in de toekomst zal afnemen. Op de korte termijn kan dit aantal echter nog wel groeien.

Tabel 14

Perioden	Immigratie (aantal)
2020 februari*	21.320
2020 maart*	15.740
2020 april*	9.337
2020 mei*	8.981
2020 juni*	12.659
2020 juli*	17.782
2020 augustus*	25.886
2020 september*	30.646
2020 oktober*	20.869
2020 november*	17.762
2020 december*	16.187
2021 januari*	15.663

Bron: CBS.

In Roemenië heeft men de Roemeense Leu als valuta. Momenteel staat 1 euro gelijk aan 5 Roemeense Leu. In 2005 heeft Roemenië een nieuwe munt in gebruik genomen. Voor 2005 had Roemenië de Lei in gebruik. Door de sterke inflatie en hoge waarden van de munt heeft de 2005 de Roemeense Lei vervangen voor de Roemeense Leu. 10.000 Roemeense Lei kon vervangen worden voor 1 Roemeense Leu. Door deze revaluatie waren de hoge waarden van de laatste tijd deels geminimaliseerd. De valutakoers ten opzichte van de Euro is belangrijk voor de economische welvaart van een land. In Oekraïne is zichtbaar geworden wat een valutakoers met een land kan doen. Als de valutakoers van een land ten opzichte van de Euro stabiel is, geeft dit vaak ook wat aan de economische situatie van een land inhoudt. (NLinbusiness, 2020)

Tabel 15



In de bovenstaande tabel is de valutakoers van de Leu ten opzichte van de Euro zichtbaar. De laatste 4 jaar is er een trend zichtbaar dat de Leu minder waard wordt dan de Euro. De waardevermindering is echter nog stukken lager dan de waardevermindering van de Poolse Zloty ten opzichte van de Euro. Dit is een gunstig teken voor de Roemeense economie.

3.1.3 Bulgarije

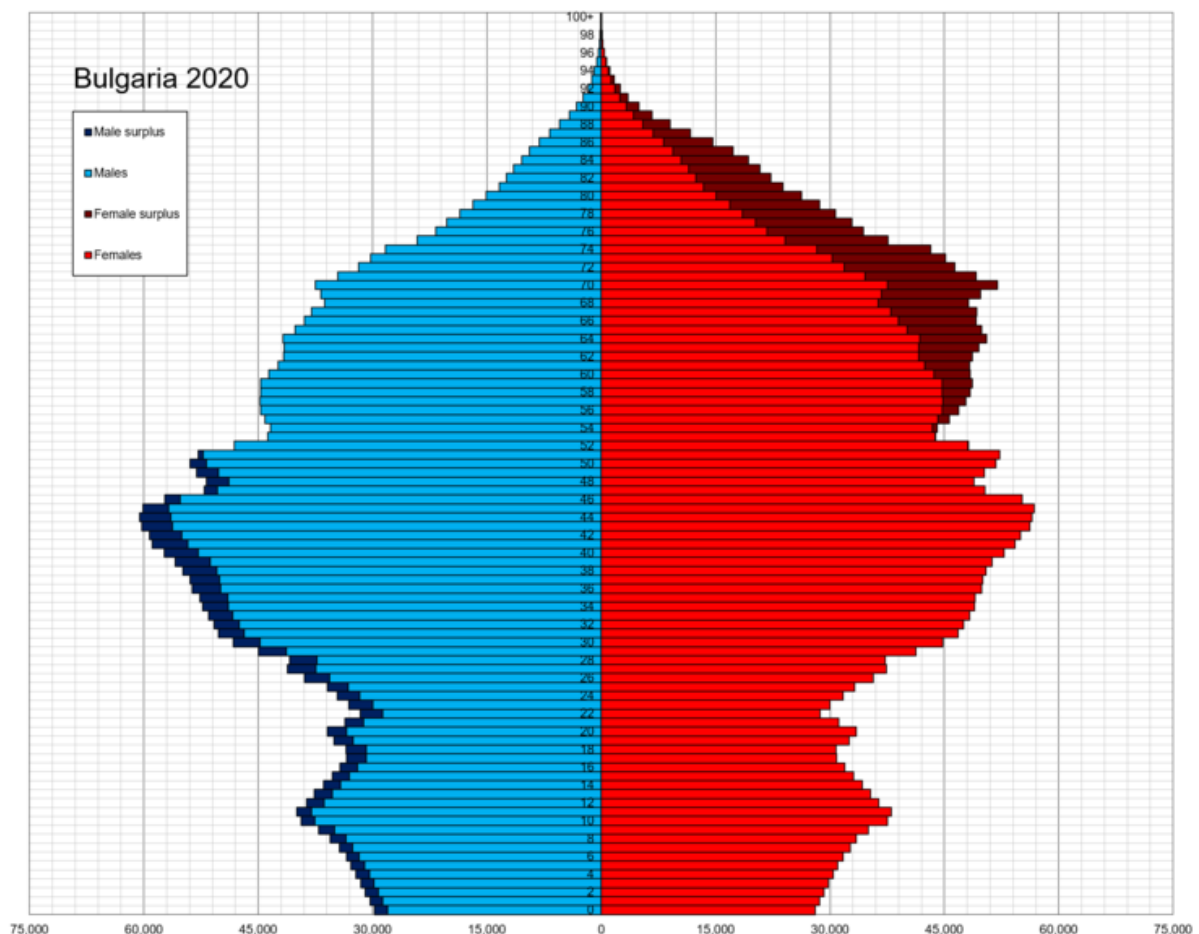
3.1.3.1 Inleiding Bulgarije

Bulgarije is een land wat net als Roemenië sinds 2007 toe is getreden tot de Europese Unie. Sinds de toetreding tot de Europese unie is het migratiesaldo flink opgelopen. De laatste tijd is Bulgarije vooral in het nieuws geweest vanwege de corrupte regering en de oneerlijke binnenlandse verdeling van de EU-subsidies (RTL, 2020) Dit gegeven zorgt voor een beeldvorming van West-Europese landen in de richting van Bulgarije. Een ander onderwerp wat in dit onderzoek onderzocht wordt is de leegloop van Bulgarije en de kansen die dat biedt voor de werving van arbeidsmigranten. In Bulgarije heerst net als in veel andere Oost-Europese landen de trend van leegloop door grote migratiestromen naar andere Europese gebieden. De Bulgaarse economie wordt aan het wankelen gebracht door de grote uitstroom van werkenden na de val het communistische regiem in de jaren 90. Nadat het regiem gevallen was kwam via de verkiezingen in 1990 de BSP (burger socialistische partij) aan de macht. Deze koos voor een langzame economische transitie, maar verzuimde om staatsbedrijven te privatiseren. Doordat de staatsbedrijven bleven en de vrije economie weinig ruimte kreeg in Bulgarije heeft dit ervoor gezorgd dat er tot op de dag van vandaag nog een grote economische inhaalslag te behalen valt in Bulgarije. Het geboortecijfer wat al decennialang laag is in Bulgarije leidt dit tot een krimpende beroepsbevolking. (Nazar, 2018) Omdat er voor veel Bulgaarse mensen een economisch perspectief is om in West-Europese landen als Nederland te werken, wordt er in dit marktonderzoek gekeken hoe deze mensen gevonden kunnen worden, wat de huidige economische omstandigheden in Bulgarije zijn en welk toekomstperspectief de werving van arbeidsmigranten in Bulgarije heeft.

3.1.3.2 demografische omstandigheden

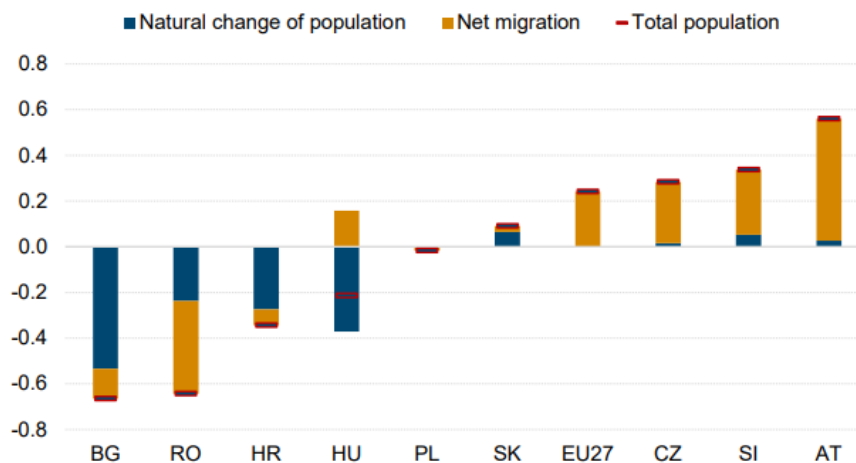
De demografie van Bulgarije is te vergelijken met de trend die zich in Oost-Europa voordoet. Na de val van het Communistische regiem is het geboortecijfer vanaf de jaren 90 van de vorige eeuw drastisch gedaald. Dit is zichtbaar in tabel 16 waar de bevolkingsopbouw van Bulgarije in de leeftijdscategorie tussen de 30 en 50 het meeste mensen heeft. Het aantal jongeren ten opzichte van de overige bevolking neemt al jaren af. Voor de Bulgaarse sociale stelsel heeft dit voor de toekomst ook grote gevolgen. De werkzame beroepsbevolking 'betaald' voor een groot gedeelte de pensioenen van ouderen. Door deze enorme demografische verschuiving zijn er in verhouding steeds meer ouderen dan jongeren die uiteindelijk voor de ouderen zouden moeten betalen. In Bulgarije wordt dit signaal ook erkend en inmiddels doen verschillende Bulgaarse beroemdheden oproepen aan Bulgaren om meer kinderen te krijgen. Een kengetal wat goed bij deze gegevens aansluit is het vruchtbaarheidscijfer van vrouwen in Bulgarije. Het vruchtbaarheidscijfer geeft aan hoeveel kinderen er gemiddeld per vrouw geboren worden. Het vruchtbaarheidscijfer in Bulgarije was 1,56 in 2020. Dit geeft aan dat de bevolking snel zal krimpen in Bulgarije.

Tabel 16

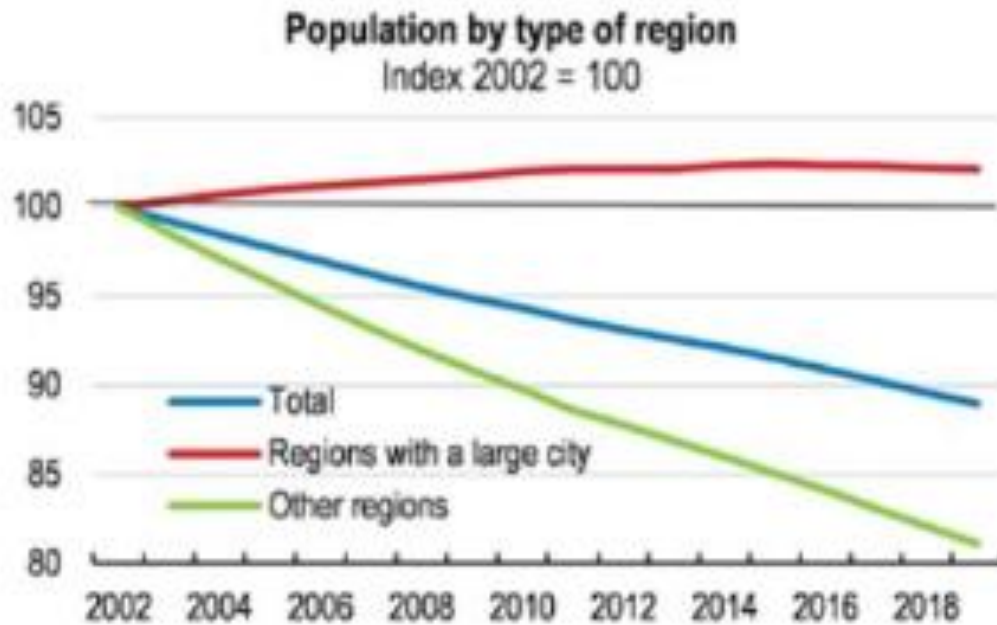


In tabel 17 is de verandering van de bevolkingssamenstelling tussen de periode 2000-2019 zichtbaar. In deze samenstelling wordt onderscheid gemaakt tussen de natuurlijke verandering de populatie binnen een land en het netto saldo wat overblijft als het aantal mensen dat het land verlaat zijn afgetrokken van het aantal mensen wat een land binnenkomt. Wat opvalt over deze periode is dat Bulgarije en Roemenië over deze periode het meest negatieve saldo hebben. Dit komt door aan de ene kant dat er doordat er steeds minder geboortes zijn de bevolking afneemt en aan de andere kant doordat er mensen naar andere landen emigreren om daar werk te gaan verrichten. Bulgarije heeft de grootste krimp met een verandering van ruim -0,6% per jaar. Ongeveer 0,5 van deze krimp is te verklaren door de natuurlijke verandering van de bevolkingssamenstelling. De factor die hier invloed op heeft is het eerdergenoemde lage geboortecijfer van Bulgarije. Doordat er weinig kinderen geboren worden krimp te bevolking op een natuurlijke wijze. De andere -0,1% per jaar aan veranderde bevolkingssamenstelling die in Bulgarije plaatsvindt wordt veroorzaakt door migratie. Dit is vooral arbeidsmigratie. In Tabel 17 is zichtbaar dat Bulgarije en Roemenië het meest te maken hebben met de negatieve bevolkingssamenstelling.

Tabel 17



Source: Eurostat.



Note: A large city has at least 250 000 inhabitants.

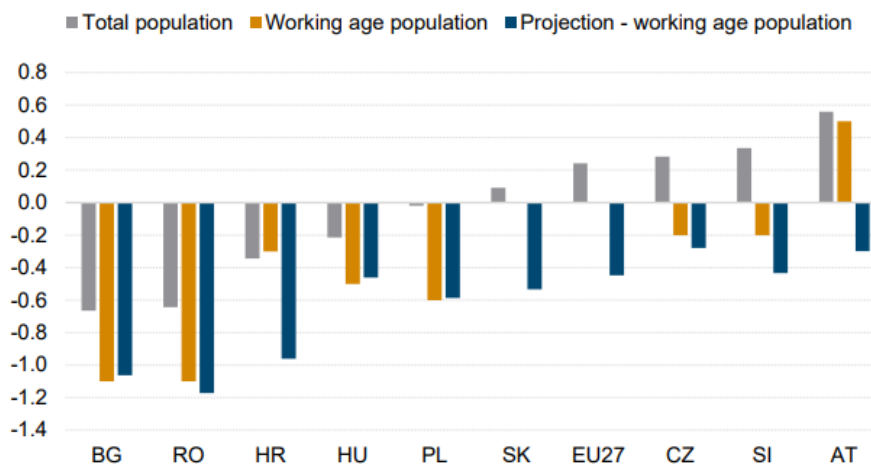
Source: Bulgarian National Statistical Institute.

Figuur 10

In figuur 10 is de bevolkingsafname vanaf 2002 van Bulgarije zichtbaar. In de index is 2002 het jaar als start weergegeven en krijgt in de index het getal 100. Zichtbaar is er in 2018 meer dan 11% van de bevolking is afgenomen en de index uitkomt op ongeveer 89 punten. Dit laat nogmaals zien dat in Oost-Europa en dan met name Bulgarije de bevolking snel afneemt. Een ander feit is het verschil tussen de populatie in de grote steden (meer dan 250.000 inwoners) met enkele procentpunten groeit. Daarentegen krimpt de populatie in de niet-stedelijke gebieden met bijna 20% Dit laat het enorme verschil zien tussen de bevolking in de stedelijke gebieden en de meer landelijke gebieden. Deze trend is op bredere schaal ook in andere Europese gebieden zichtbaar. (OECD, 2021)

In tabel 18 is de totale populatie van een aantal Mid- en Oost Europese landen, waaronder Bulgarije. Wat duidelijk zichtbaar is in tabel 18 is dat de totale bevolking vooral in landen als Bulgarije en Roemenië erg afneemt. De periode waarover het in Tabel 18 gaat is de periode 2002 en 2019 ook is er een simulatie gemaakt voor de periode van 2019 tot 2040, wat in het donkerblauw is aangeduid. Wat in tabel 18 duidelijk wordt is dat in vrijwel alle Europese landen het aantal mensen wat kan worden aangeduid als de 'beroepsbevolking' wat mensen zijn tussen de 15 en 64 jaar afneemt. Zoals in tabel 18 zichtbaar is, is dat het gemiddelde van alle 27 EU landen uitkomt op een daling 0,5 procent per jaar! Van de beroepsbevolking tussen 2019 en 2040. Dit probleem typeert de westerse samenleving. Doordat er na de 2^{de} wereldoorlog veel kinderen zijn geboren en sinds de jaren 80 het steeds minder wordt, wordt arbeidsmigratie een steeds belangrijkere manier op de gaten op te vullen binnen de westerse economie. In Bulgarije krimpt de totale bevolking met 0,6% per jaar en de beroepsbevolking kromp van 2002-2019 met ruim 1% per jaar! De verwachting is dat tot 2040 deze trend zich blijft voortzetten. Dit is een onwerkelijk hoog percentage. In Oostenrijk wordt bijvoorbeeld een krimp van 0,3% van de beroepsbevolking per jaar verwacht, iets wat bijna 4 keer zo klein in. (wiic, 2021)

Tabel 18



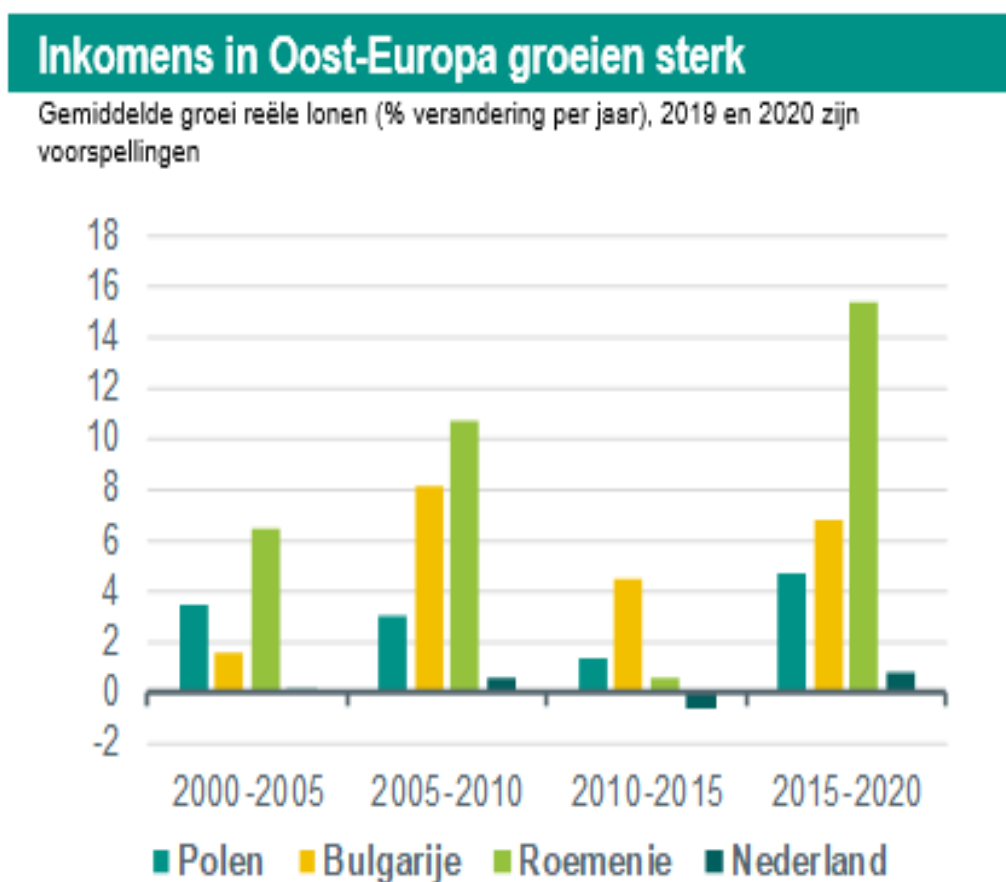
Source: Eurostat.

3.1.3.3. Economische omstandigheden

Stijging lonen

De economie van Bulgarije kent veel overeenkomsten met andere Oost-Europese landen. Tijdens het Communistische regiem na de 2^{de} Wereldoorlog onder het bewind van de Sovjet-Unie was Bulgarije een arm land met weinig welvaart. Na de val van het communisme in 1989 is Bulgarije bezig om zich uit deze armoede te worstelen iets wat de laatste jaren in een stroomversnelling lijkt te zijn gebeurd. In tabel 19 is zichtbaar hoe de lonen van Nederland, Bulgarije, Roemenië en Polen over de afgelopen 20 jaar over 4 tijdvakken zijn toegenomen. Wat opvalt is de sterkte stijging, vooral in het laatste decennia dat de lonen in Roemenië, Bulgarije en in mindere mate Polen veel harder zijn gestegen dan de lonen in Nederland. Als er specifiek naar Bulgarije wordt gekeken dan is zichtbaar dat de lonen tussen 2005 en 2010 het hardst zijn gestegen met 8%. Voor de weging van arbeidsmigranten is dit een interessant feit want hoe hoger de lonen in het thuisland zijn, des te minder is de bereidheid om wegens economische redenen het thuisland te verlaten. De reden dat de lonen in de landen Polen, Bulgarije en Roemenië harder zijn gestegen dan Nederland is het feit dat de Nederlandse economie in verhouding met economie uit de desbetreffende Oost-Europese landen minder hard is gegroeid. Doordat deze landen een sterke economische groei meemaken stijgt het loon ook snel.

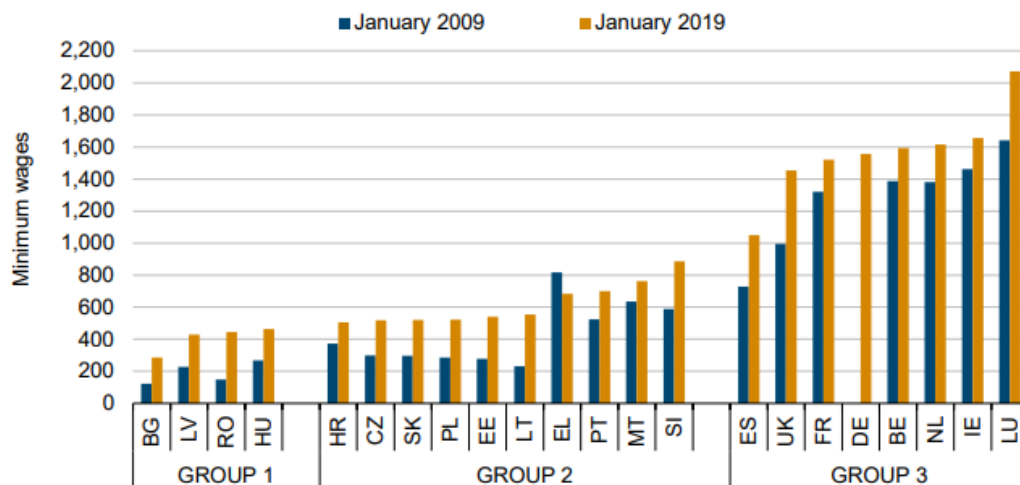
Tabel 19



Bron: EIU

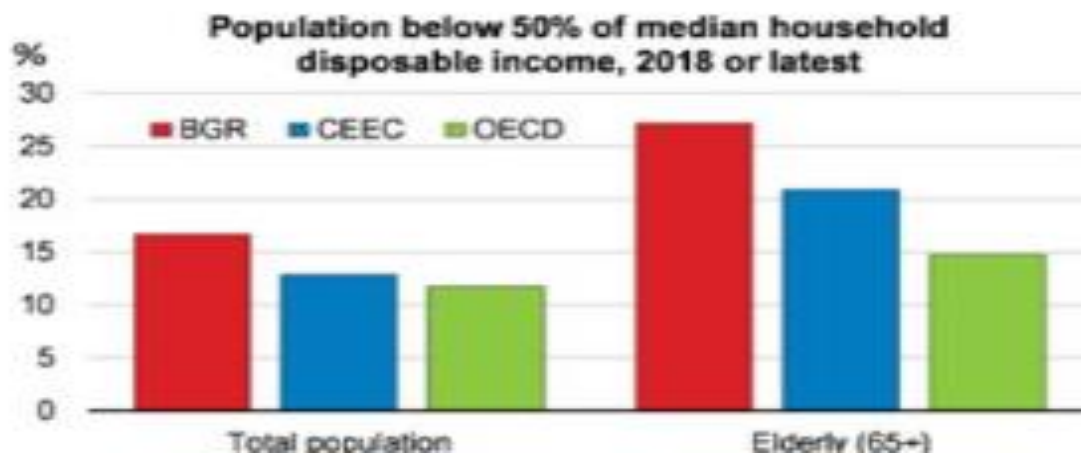
Tabel 20

EUR per month



In tabel 20 zijn de minimumlonen van de 27 EU landen zichtbaar. In het donkerblauw is het minimumloon in 2009 zichtbaar en met de gele staven wordt het minimumloon in 2019 weergegeven. Ook worden de Europese landen opgedeeld in 3 groepen. Wat kenmerkend is voor deze groepen is dat in groep 1 de minimumlonen dan wel het laagst zijn maar procentueel gezien wel het meest gestegen en in het geval van Bulgarije en Roemenië zelfs meer dan verdubbeld. Ook landen in groep 2 zoals Polen en Litouwen zijn qua minimumlonen sterk ontwikkeld. De landen in groep 3 waar Nederland ook toebehoort zijn procentueel qua lonen het minst gestegen. Al is het verschil in landen tussen groep 1 en groep 3 nog steeds groot. Zo is het minimumloon in Bulgarije in Januari 2019 met €300- per maand ruim 5 keer zo laag als het minimumloon in Nederland wat bestaat uit €1600- per maand. Hiermee is het verschil in stijging tussen de verschillende groepen goed zichtbaar en het verschil in het minimumloon.

Tabel 21

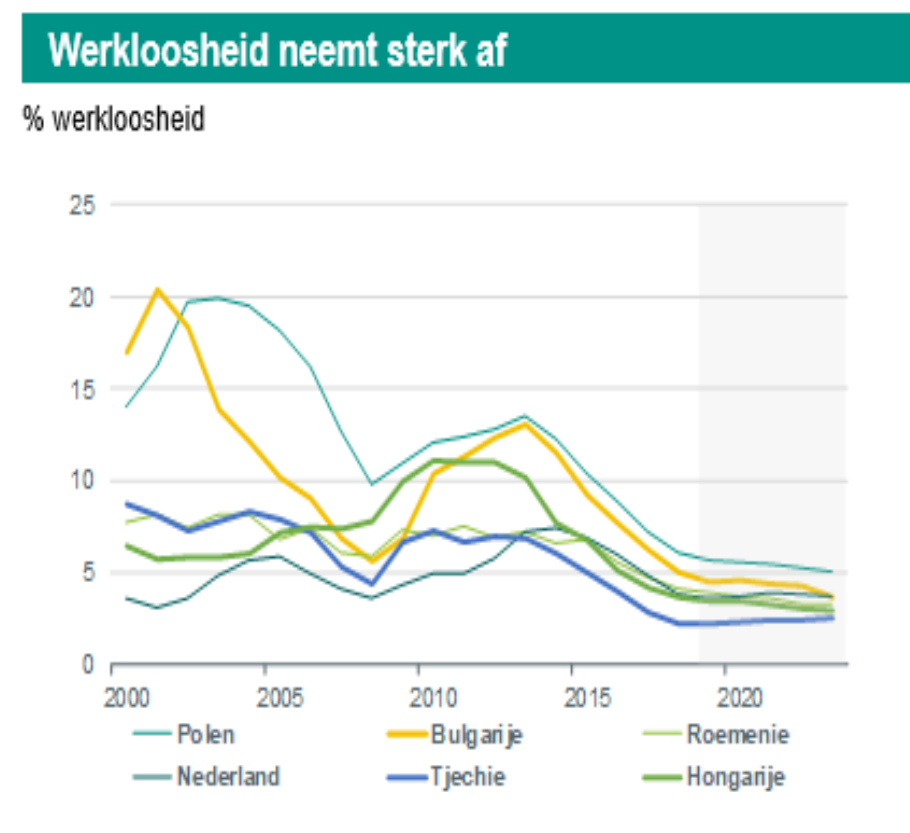


In tabel 6 is de relatieve armoede van Bulgarije te zien vergeleken met de CEEC-landen en de OECD-landen. De mensen die 50% minder verdienen dan het mediaan van een gemiddeld huishouden is 16% in Bulgarije en onder ouderen zelfs 26%. Zo komt de armoede die heerst meer tot uiting.

3.1.3.4. Werkloosheid

In tabel 22 is de ontwikkeling van de werkloosheid in Bulgarije over de laatste 20 jaar zichtbaar. In 2000 lag het werkloosheidspercentage nog rond de 20 % en anno 2021 is het werkloosheidspercentage onder de 5% met ongeveer 4% in 2021. Deze cijfers geven de grote groei van werkgelegenheid aan in Bulgarije waardoor er steeds minder mensen thuis kwamen te zitten. Een effect wat ook een rol heeft gespeeld in de dalende werkloosheid is dat sinds 2014 Bulgarije is toegetreden tot de Europese Unie, waardoor er vrij verkeer van goederen en personen mogelijk werd met andere lidstaten. Door deze ontwikkeling trokken veel Bulgaren naar andere Europese lidstaten omdat ze daar simpelweg meer geld konden verdienen. Als gevolg van dit feit nam de werkzame beroepsbevolking voor de Bulgaarse arbeidsmarkt af en uitgaand van een hypothetisch gelijkblijvende vraag naar personeel zal de werkloosheid verder afnemen. Voor de werving van arbeidsmigranten zegt werkloosheid veel. Als er in een land waar geworven wordt een hoog percentage van de beroepsbevolking werkloos is, dan is het werven van arbeidsmigranten uit een desbetreffend land makkelijker. In tabel 22 is duidelijk zichtbaar dat vanaf 2014 het werkloosheidspercentage van 13% binnen 5 jaar gedaald is tot onder de 5% Dit significantie verschil kan worden toegeschreven aan de toetreding tot de Europese Unie. Doordat de Oost-Europese landen kunnen meeprofiten van de door West-Europese opzette economische infrastructuur, laat dit in de Oost-Europese landen een sterkte stijging van economische indicatiefactoren zien.

Tabel 22



Bron: EIU

3.1.3.5 werkmentaliteit

De werkmentaliteit van Bulgaren valt onder het kopje “Oost-Europese werkmentaliteit. De Bulgaren staan net als de Roemenen bekend om hun goede werkmentaliteit en de wil om de ‘vuile klusje’ op te lossen (Trouw, 2013) In het onderzoek van Trouw staat aangeduid dat Bulgaren weinig WW-uitkeringen hebben aangevraagd en dat er onder de Nederlandse werkgevers een positief beeld over Bulgaren heerst.

3.1.3.6 overige relevante omstandigheden

Valuta en inflatie

Alhoewel Bulgarije sinds 2014 tot de Europese Unie hoort heeft men niet de Euro als munteenheid. In Bulgarije gebruikt men de Bulgaarse Lev. Deze munt bestaat als sinds 1881 en is Bulgaars voor Leeuw. Sinds Bulgarije bij de Europese Unie hoort zorgt de nationale bank van Bulgarije dat de Lev de koers van de Euro naboots en zodoende wordt er op dit vlak ook dergelijk monetair beleid op nagelaten. Zodoende is 1 Euro als geruime tijd 1,95 Lev waard. Doordat de nationale bank in Bulgarije de koers van de Bulgaarse Lev de Euro laat nabootsen staat de Lev vrij van grote inflatie omdat dit met de Euro ook niet snel zal gebeuren.

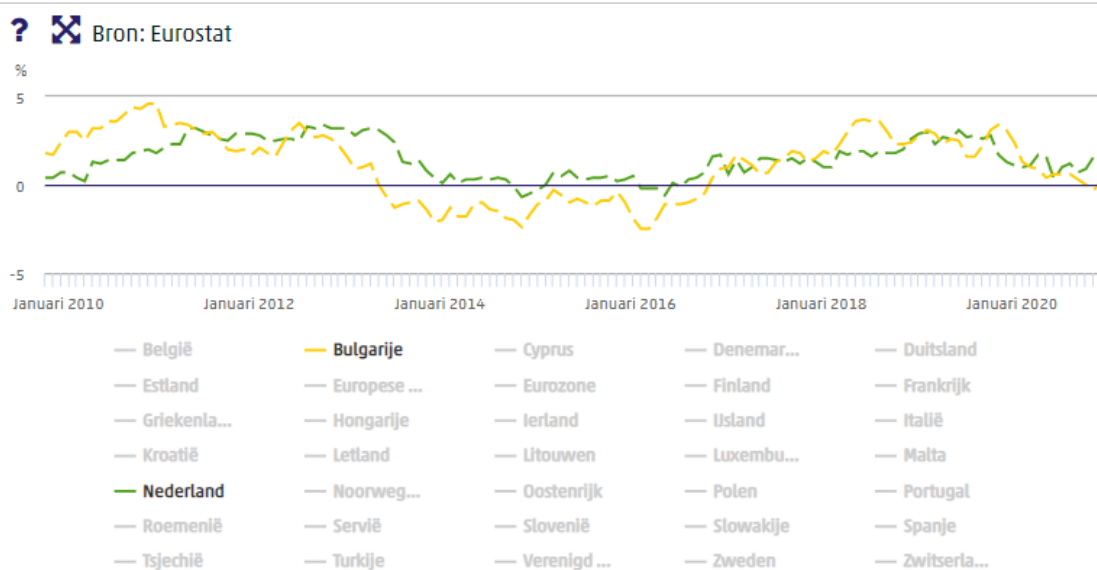
In tabel 23 is de Consumentprijsindex van Nederland vergeleken met de consumentenprijsindex van Bulgarije. Gemiddeld ligt de inflatie iets lager dan in Nederland met zelfs een negatieve rente tussen 2013 en 2016. Het is belangrijk dat de inflatie niet te hoog of te laag is vergeleken met de economie van het land.

Tabel 23

Europese consumentenprijsindex (HICP)

8-4-2021 11:25

Deze visualisatie toont de geharmoniseerde consumentenprijsindex (HICP) van alle landen in Europa. De cijfers in deze grafiek worden berekend volgens gestandaardiseerde EU-richtlijnen zodat de cijfers van de afzonderlijke landen met elkaar vergeleken kunnen worden.

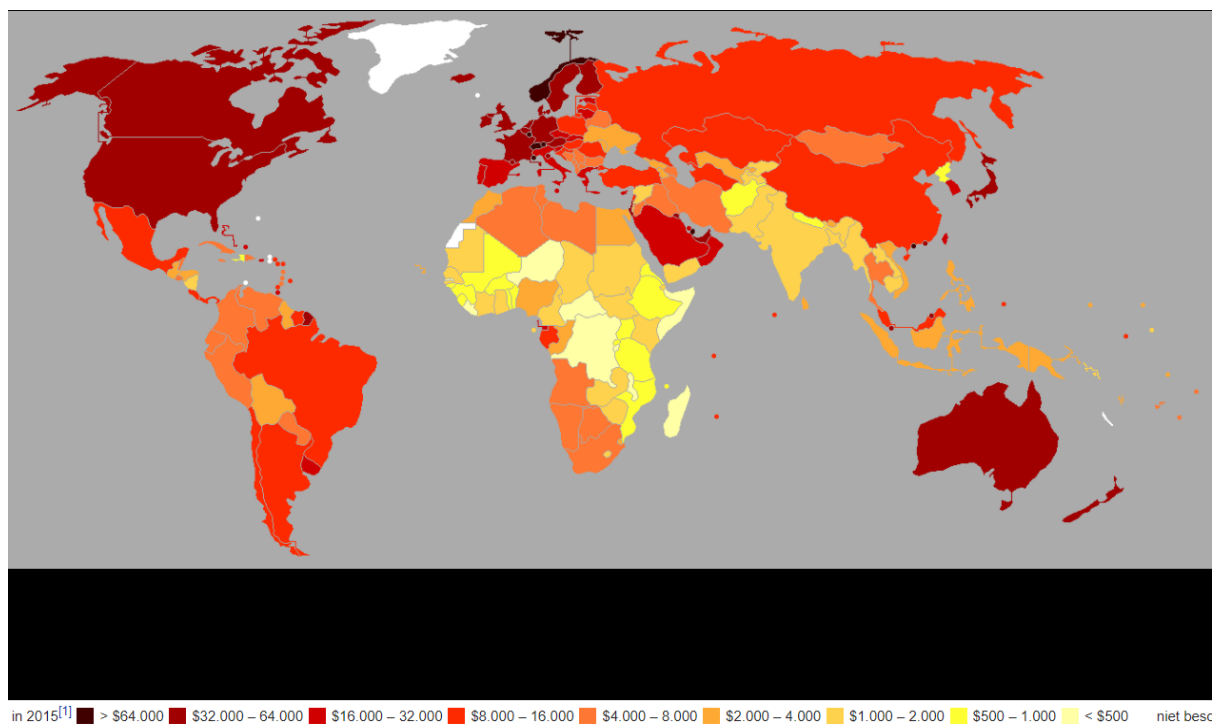


Bruto binnenlands product

Het bruto binnenlands product van het land Bulgarije is 69 Miljard USD. Aangezien er ongeveer 7,2 miljoen mensen in Bulgarije wonen is het bruto binnenlands product per hoofd van de bevolking 9828 USD. Als deze cijfers worden afgezet tegen de cijfers uit de Nederlandse economie laat dit het enorme verschil tussen Nederland en Bulgarije zien. Het bruto binnenlands product van Nederland bedroeg in 2020 907 Miljard USD wat met ruim 17 Miljoen inwoners neerkomt op een bruto binnenlands product per hoofd van de bevolking van 52.331 USD. (Flandersinvestments, sd)

Deze gegevens tonen het grote verschil tussen beide economieën aan. Voor de werving van arbeidsmigranten is dit een belangrijk gegeven. Als er weinig verschil in omvang van de economie zal zijn dan is de kans kleiner dat daadwerkelijk arbeidsmigranten geworven kunnen worden in het land van herkomst omdat simpelweg het economische perspectief zal ontbreken. Omdat het verschil tussen Bulgarije en Nederland zo groot is, is dit dus een positief feit.

In figuur 11 is het bruto binnenlandsproduct per hoofd van de bevolking weergegeven. Hoe donkerder de kleur hoe hoger het BBP per hoofd van de bevolking. Zoals ook uit eerder onderzochte cijfers blijkt dat Bulgarije volgens figuur 1 een BBP per hoofd van de bevolking heeft tussen de 8.000 en 16.000 USD. Dit klopt dus met het BBP van 9828. Figuur 1 is een belangrijk figuur als je globaal wilt kijken naar de werving van arbeidsmigranten. Hoe lichter de kleur van een land, hoe groter het economische perspectief is van een arbeidsmigrant om naar Nederland of een ander land te komen. Op basis van figuur 11 zijn landen in Afrika, het Midden-Oosten en zuidoost Azië de landen waar gemiddeld het laagste BBP per hoofd van de bevolking is.



Figuur 11

Economische vooruitzichten Bulgarije (en overige Oost-Europese landen)

In figuur 12 is een overzicht weergegeven van de verandering van het GDP(BBP), de consumentenprijzen(inflatie) en het werkloosheidspercentage. Deze kengetallen zijn belangrijk om een beeld te krijgen van de economische vooruitzichten van een land. Het vooruitzicht van de ontwikkeling van het BBP van Bulgarije is na de groei van 3,7% in 2019 en de krimp van 4,2% in 2020(door de coronacrisis) en een groei van 2,5% in 2021, 3,1% in 2022 en 3,4% in 2023. Deze gegevens tonen aan dat de economie in een gezonde groei zit. Alleen voor het jaar 2021 is de verwachte groei wel aan de lage kant. Dit komt mede door de lockdowns en het trage opgestarte vaccinatieprogramma. Ook de werkloosheidscijfers zijn laag. Zo heeft Albanië bijvoorbeeld nog een verwachte werkloosheid van 11% De verwachte werkloosheid van Bulgarije van 2021 tot 2023 zit tussen de 4,5 en 5% wat neerkomt op het Europese gemiddelde en laag is. Het werkloosheidscijfer is een belangrijk kengetal voor de werving van arbeidsmigranten, hoe hoger de werkloosheid hoe groter de potentiële groep arbeidsmigranten is die geworven kan worden. (Wiiw, 2021)

OVERVIEW 2019-2020 AND OUTLOOK 2021-2023

	GDP					Consumer prices					Unemployment (LFS)					Current account				
	real change in % against prev. year					average change in % against prev. year					rate in %, annual average					in % of GDP				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
BG Bulgaria	3.7	-4.2	2.5	3.1	3.4	2.5	1.2	1.5	1.5	2.0	4.2	5.2	5.0	4.5	4.5	3.0	0.1	0.5	0.5	0.1
CZ Czechia	2.3	-5.6	2.9	3.2	3.9	2.6	3.3	2.1	2.0	2.0	2.0	2.6	3.1	3.2	2.9	-0.3	3.2	2.2	2.8	2.4
EE Estonia	5.0	-2.9	1.2	3.8	4.3	2.3	-0.6	1.3	1.7	2.0	4.4	6.8	7.5	7.0	6.5	2.0	-0.9	-1.0	0.2	1.2
HR Croatia	2.9	-8.4	4.5	4.6	3.7	0.8	0.0	1.0	1.4	1.5	6.6	7.5	7.0	7.0	7.0	2.7	-4.1	0.2	1.0	1.5
HU Hungary	4.6	-5.0	3.9	4.5	4.0	3.4	3.4	3.9	3.5	3.5	3.4	4.3	4.2	4.3	4.3	-0.5	0.1	0.0	0.0	0.1
LT Lithuania	4.3	-0.8	2.1	3.8	3.5	2.2	1.1	1.8	2.7	3.3	6.3	8.5	8.0	7.0	6.5	3.3	8.0	5.1	4.4	4.0
LV Latvia	2.0	-3.6	2.8	4.2	3.8	2.7	0.1	1.2	2.5	3.5	6.3	8.1	8.0	6.8	6.5	-0.6	3.0	1.6	0.3	-1.2
PL Poland	4.5	-2.7	3.4	3.6	4.4	2.1	3.7	3.0	2.5	2.5	3.3	3.6	4.0	4.0	3.8	0.5	3.5	2.5	1.7	2.0
RO Romania	4.1	-3.9	3.8	4.5	4.0	3.9	2.3	3.2	3.5	3.5	3.9	5.5	5.5	4.5	4.0	-4.7	-5.0	-5.0	-4.6	-3.9
SI Slovenia	3.2	-5.5	3.6	4.0	3.3	1.7	-0.3	1.3	1.7	1.6	4.5	5.1	5.5	4.6	4.3	5.6	7.3	6.2	5.8	5.4
SK Slovakia	2.3	-5.2	3.6	4.4	3.5	2.8	2.0	1.4	2.0	2.0	5.8	6.7	8.2	7.6	7.0	-2.7	-0.3	-0.2	-0.1	-0.5
EU-CEE11 ⁽¹⁾	3.9	-3.9	3.4	3.9	4.0	2.6	2.7	2.6	2.6	2.6	3.8	4.5	4.9	4.6	4.3	-0.2	1.4	0.9	0.7	0.8
EA19 ⁽²⁾	1.3	-6.6	3.8	3.7	2.0	1.2	0.3	1.1	1.2	1.4	7.6	8.0	8.9	8.4	8.1	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0
EU27 ⁽²⁾	1.6	-6.2	4.2	4.1	2.4	1.4	0.7	1.3	1.4	1.6	6.7	7.3	8.2	7.7	7.4	2.9	2.9	2.9	2.9	2.9
AL Albania	2.2	-5.0	4.5	4.4	3.8	1.4	1.6	2.1	2.4	2.6	11.5	11.7	11.4	11.2	11.0	-8.0	-8.9	-8.5	-7.2	-6.9
BA Bosnia and Herzegovina	2.8	-5.0	2.5	2.9	3.3	0.6	-1.1	0.6	0.8	1.0	15.7	18.0	17.6	16.1	15.3	-3.1	-3.3	-4.5	-4.6	-4.6
ME Montenegro	4.1	-15.2	6.5	5.0	3.7	0.4	-0.3	0.9	1.5	1.5	15.1	17.0	17.0	16.0	16.0	-15.0	-26.0	-20.9	-18.5	-16.1
MK North Macedonia	3.2	-4.5	4.1	3.4	3.2	0.8	1.2	1.5	1.8	2.0	17.3	16.4	16.0	15.5	15.0	-3.3	-3.5	-3.3	-3.7	-3.7
RS Serbia	4.2	-1.0	5.0	4.4	4.2	1.7	1.6	2.0	2.4	2.2	10.4	9.0	8.0	7.5	7.0	-6.9	-4.3	-5.6	-6.5	-7.3
XK Kosovo	4.9	-5.0	4.8	4.6	3.9	2.7	0.2	1.5	1.7	2.0	25.7	26.5	26.0	25.0	24.5	-5.6	-6.3	-6.9	-6.9	-5.7
WB6 ⁽²⁾	3.6	-3.5	4.4	4.0	3.8	1.4	0.9	1.6	2.0	2.0	13.4	13.2	12.4	11.8	11.2	-6.3	-5.7	-6.3	-6.5	-6.7
TR Turkey	0.9	1.8	5.8	3.4	3.5	15.2	12.3	16.0	12.0	10.0	13.7	13.2	13.4	12.5	11.1	0.9	-5.1	-3.8	-3.6	-3.5
BY Belarus	1.4	-0.9	1.5	1.9	2.2	5.6	5.5	6.5	6.0	6.0	4.2	4.0	4.1	4.2	4.3	-1.9	-0.4	-0.4	-0.9	-1.1
KZ Kazakhstan	4.5	-2.6	3.2	4.1	4.4	5.3	6.7	6.3	5.9	5.5	4.8	4.9	4.9	4.8	4.8	-4.0	-3.5	-3.1	-1.9	-0.9
MD Moldova	3.6	-7.0	4.0	4.5	3.5	4.8	3.8	4.0	4.5	5.0	5.1	3.8	5.0	4.0	3.0	-9.3	-7.1	-9.0	-8.4	-7.0
RU Russia	2.0	-3.1	3.2	2.7	2.3	4.5	3.4	5.0	3.5	3.2	4.6	5.8	5.5	5.2	5.0	3.8	2.2	3.2	3.8	3.6
UA Ukraine	3.2	-4.0	3.5	3.2	3.0	7.9	2.7	7.0	6.0	5.0	8.2	9.5	9.0	8.0	8.0	-2.7	4.1	2.0	0.6	-0.2
CIS4+UA ⁽¹⁾⁽²⁾	2.4	-3.1	3.2	2.8	2.6	5.0	3.7	5.4	4.1	3.7	5.2	6.2	5.9	5.6	5.4	2.4	1.7	2.3	2.6	2.7
V4 ⁽¹⁾⁽²⁾	3.9	-3.8	3.4	3.7	4.2	2.4	3.4	2.8	2.5	2.5	3.3	3.8	4.2	4.2	4.0	-0.1	2.6	1.8	1.6	1.6
BALT3 ⁽¹⁾⁽²⁾	3.9	-2.1	2.1	3.9	3.8	2.4	0.4	1.5	2.4	3.1	5.9	8.0	7.9	6.9	6.5	1.9	4.3	2.6	2.2	1.8
SEE9 ⁽¹⁾⁽²⁾	3.8	-4.3	3.9	4.2	3.8	2.8	1.6	2.4	2.6	2.7	7.4	8.0	7.9	7.2	6.8	-3.1	-4.3	-3.9	-3.7	-3.4
CIS3+UA ⁽¹⁾⁽²⁾	3.5	-3.1	3.1	3.4	3.5	6.5	4.7	6.6	5.9	5.3	6.6	7.2	7.0	6.4	6.4	-3.3	-0.1	-0.9	-1.0	-0.9
non-EU12 ⁽¹⁾⁽²⁾	2.0	-1.7	4.0	3.0	2.9	7.8	6.2	8.4	6.3	5.5	7.5	8.0	7.9	7.4	7.0	1.7	-0.4	0.3	0.5	0.6
CESEE23 ⁽¹⁾⁽²⁾	2.6	-2.3	3.8	3.3	3.2	6.2	5.1	6.7	5.2	4.6	6.6	7.2	7.2	6.7	6.3	1.0	0.3	0.5	0.6	0.7

1) wiiw estimates. - 2) Current account data include transactions within the region (sum over individual countries). - 3) Forecasts estimated by wiiw.

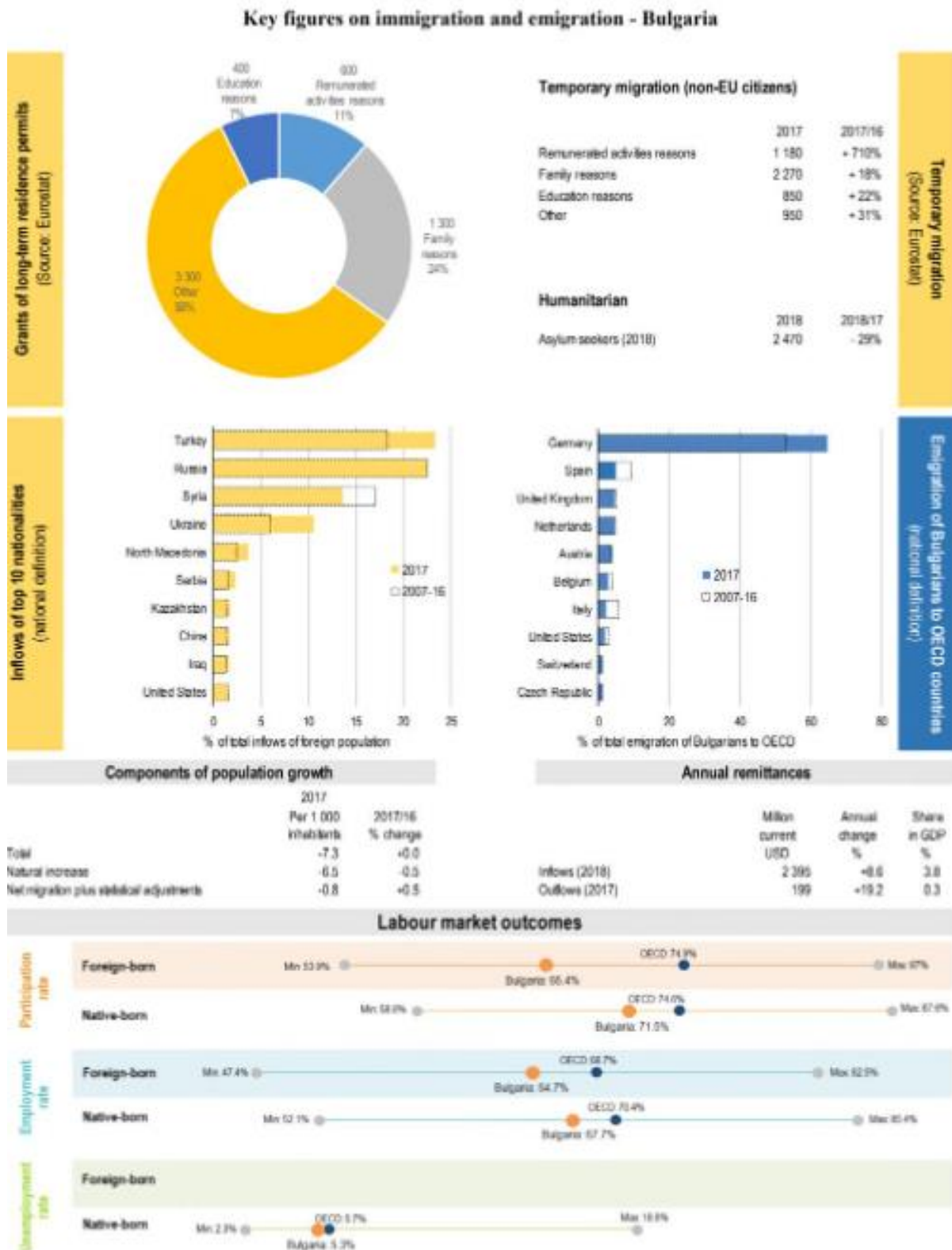
Source: wiiw, Eurostat. Forecasts by wiiw. Cut-off date for historical data and forecasts: 25 March 2021.

Figuur 12

Doordat de Bulgaarse bevolking krimpt en daarmee ook de beroepsbevolking met meer dan 1% per jaar krimpt ontstaan er gaten op de Bulgaarse arbeidsmarkt. Doordat de Bulgaarse economie sterk aantrekt en er veel Bulgaren wegens economische redenen naar West-Europese landen migreren om daar werkzaam te zijn, is er een gigantisch tekort aan mensen voor de Bulgaarse economie. Door de opeenstapeling van deze dingen heeft de Bulgaarse overheid een regeling aangenomen die ervoor moet zorgen dat er meer mensen naar Bulgarije komen/blijven zodat er aan de groeiende vraag naar personeel in de eigen economische economie voldaan kan worden. De wet die Bulgarije in gebruik heeft is de arbeidsmigratie en arbeidsmobilisatiewet (LMLM) Een belangrijke wijziging die in 2016 in deze wet was doorgevoerd was de stijging van het percentage toegestane werknemers uit '3^{de} landen' in het personeelsbestand. Dit percentage is van 10% naar 25% gegaan. Ook wordt het vanuit Bulgars beleid makkelijker gemaakt om de Europese blauwe kaart te ontvangen. In 2019 heeft de Bulgaarse regering een andere wet aangenomen die het voor seizoenarbeiders makkelijker maakt om aan het werk te gaan. Dit wordt gedaan door de regelgeving rondom de afgifte van een visum voor seizoenarbeiders te versnellen zodat de wachttijd korter wordt. (oecd, 2011)

In Februari 2020 heeft de Bulgaarse regering ook een wet nationaal actieplan over werkgelegenheid aangenomen. Hoe doel hiervan is de activiteits- en werkgelegenheids cijfers te verhogen door middel van een jongerengarantieprogramma (AAMB) Het jongerengarantieprogramma zet zich in voor educatie en het zoeken naar werk voor jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs gevolgd hebben (NEET'S) Daarnaast zet de Bulgaarse regering in om het voor jonge Bulgaren in het buitenland aantrekkelijk te maken om een carrière in Bulgarije te starten. (wiic, 2021)

In figuur 13 zijn belangrijke kengetallen rondom migratie en immigratie weergegeven. Figuur 13 is dan ook ter illustratie van dit gedeelte van het onderzoek. In figuur 13 wordt bijvoorbeeld de reden van migratie weergegeven, naar welke landen de migratie plaatsvindt en welke getallen daarbij horen. De migratiestromen naar Bulgarije toe worden hierin ook weergegeven naast andere demografische componenten.



Figuur 13

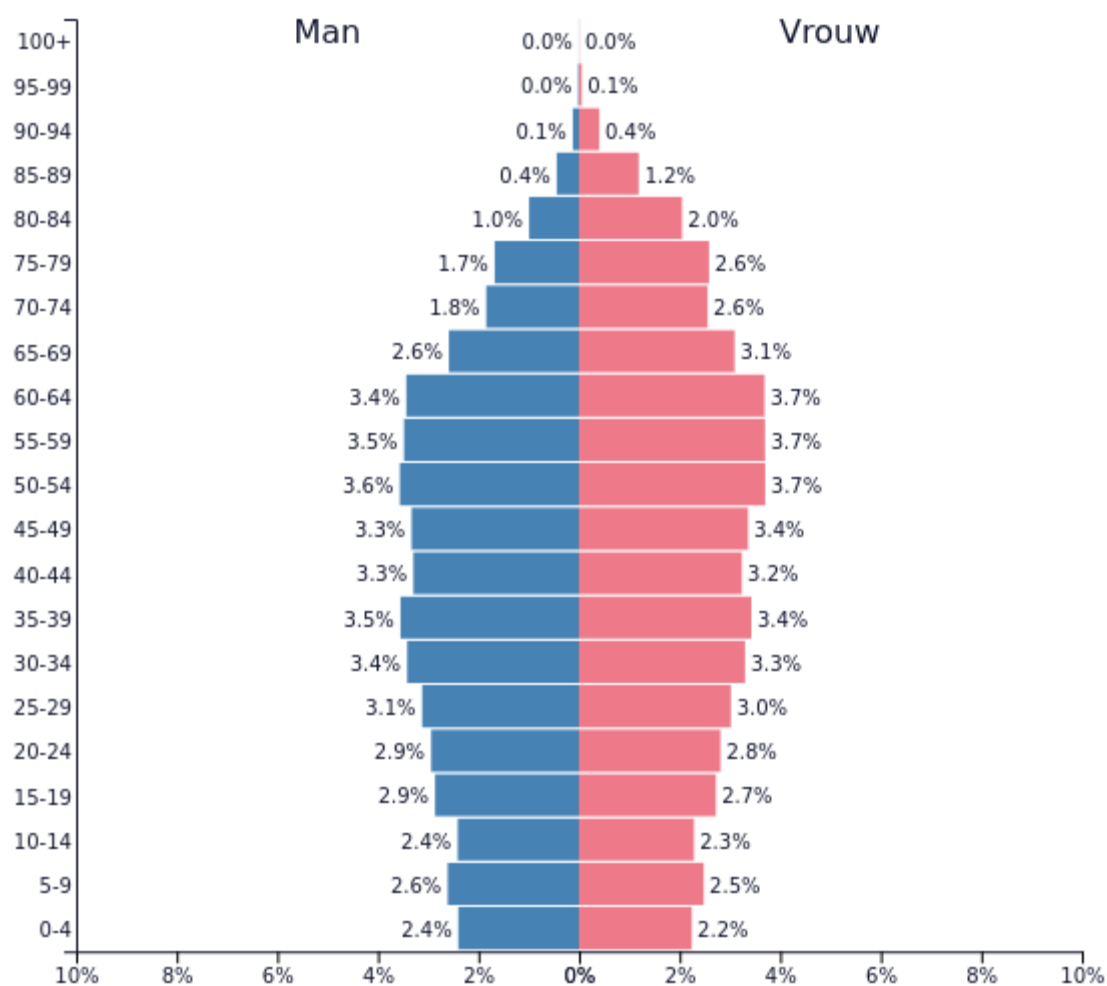
3.1.4. Kroatië

3.1.4.1 Inleiding Kroatië

Kroatië is een land wat ligt in Zuidoost-Europa ook wel de Balkan genoemd. Voor 1991 maakte Kroatië deel uit van Joegoslavië in 1991 werd de staat Kroatië uitgeroepen. Vanaf 1 Juli 2013 is Kroatië toegetreden tot de Europese Unie nadat het vanaf 2004 kandidaat was voor het EU-lidmaatschap. Kroatië is een land met ruim 4 miljoen inwoners heeft. Doordat het na de 2^{de} wereldoorlog tot de communistische Sovjetunie behoorde heeft de economie een grote achterstand ten opzichte van andere West-Europese landen. Doordat de economie achterloopt op West-Europese landen zijn de lonen ook lager dan in Landen als Nederland en is het voor deze mensen aantrekkelijk om in West-Europese landen te gaan werken. Zeker nadat 1 Juli 2018 Kroaten in Nederland geen tewerkstellungsvergunning meer nodig hebben en er dus vrij vervoer van personen is kunnen Kroaten zonder allerlei moeilijke regelgeving in Nederland komen werken. (Redactie Bloemisterij, 2018)

3.1.4.2. Demografische omstandigheden

In 2020 bestond de Kroatische bevolking uit ruim 4,2 miljoen mensen. De bevolkingspiramide zoals in figuur 14 zichtbaar is bestaat uit een zogenaamde urn. Dit betekent dat de jongste leeftijdscategorieën minder vertegenwoordigd zijn dan de middelste leeftijdscategorie. De oudste leeftijdscategorieën zijn in een bevolkingspiramide die op een urn lijkt minder vertegenwoordigd dan de middelste leeftijdscategorie maar is wel een sterk groeiende groep. Het beeld van de demografie in een urn is een veel komend fenomeen in West-Europese landen. Mede door betrekkelijke welvaart en de brede beschikbaarheid van anticonceptie is de trend dat er minder kinderen geboren worden ingezet. Het vruchtbaarheidspercentage is 1,41 per vrouw en dit heeft tot negatieve bevolkingsgroei van -0,51% in 2018 geleid. (Indexmundi, 2019) De trend van een negatieve bevolkingsgroei is een trend die zich in heel Europa voordoet en door het strenge asielbeleid in Oost-Europese landen, waardoor de lage geboortecijfers niet gecompenseerd wordt met immigratie en het lage geboortecijfer direct leidt tot een afnemende bevolking. Dit blijkt ook uit het feit dat het netto migratiecijfer -1,4 migranten per duizend inwoners betreft. Dit betekent dat er dus meer mensen naar andere landen migreren dan dat er immigranten naar Kroatië toe kwamen.



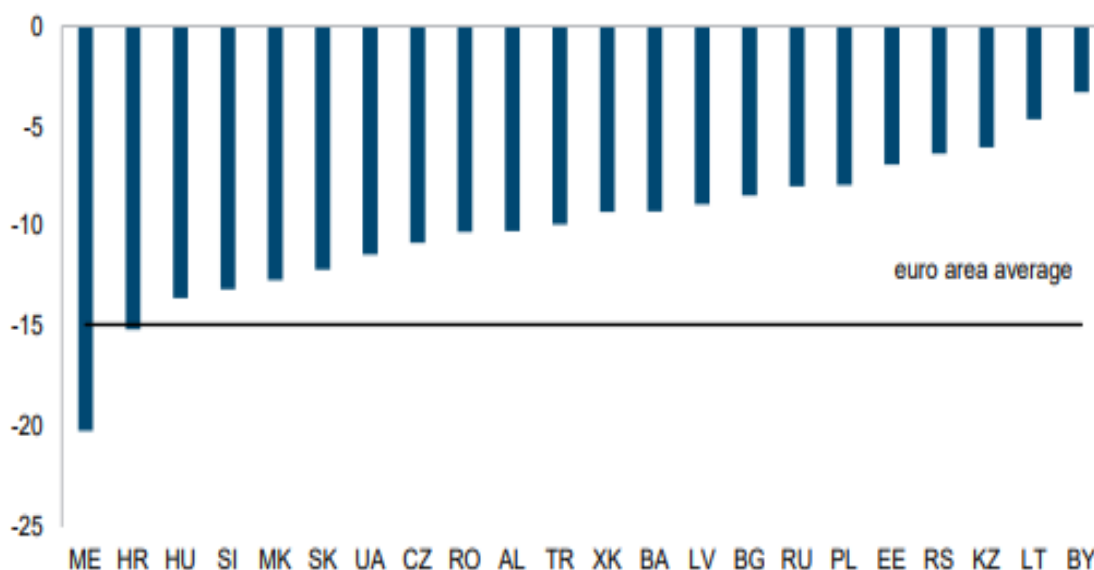
Figuur 14

3.1.4.3. Economische omstandigheden

De economie van Kroatië is tijdens de economische crisis hard getroffen. Dit is zichtbaar in tabel 24 waar de groei van het BBP in het 2^{de} kwartaal van 2020 wordt weergegeven. Kroatië² heeft van de MOE-landen³ na Montenegro de grootste krimp van het BBP meegemaakt namelijk een krimp van 15%. Deze krimp is echter gelijk aan het gemiddelde van de Eurozone. Dit komt omdat veel landen in de EU die afhankelijk zijn van de inkomsten uit toerisme nog veel harder getroffen zijn en in sommige landen door de dichtbevolktheid het coronavirus verhoudingsgewijs harder heeft toegeslagen, zoals in Groot-Brittannië. In tabel 24 is een vooruitzicht te zien van de verwachte groei van het BBP. De verwachting is dat het BBP in 2021 met 5,0% groeit en in 2022 met 4,0%. Kroatië steekt er qua verwachte groei met kop en schouders boven andere MOE-landen uit. Vergleken met alle 27% is de verwachte groei van Kroatië gemiddeld waarin het eerste jaar (2021) de groei iets lager is dan gemiddeld en het 2^{de} jaar (2022) de groei hoger is dan gemiddeld. De reden dat de verwachte groei van het BBP in Kroatië hoger is dan andere MOE-landen is het feit dat het Kroatische BBP voor ruim 20% wordt gevuld door de toeristische sector. (Europa.eu, 2019) Doordat de verwachting is dat vanaf de zomer van 2021 vakanties doorgang kunnen vinden en de toeristische sector weer flink aantrekt en door de grote overhang van deze sector in het BBP van Kroatië zal de groei van het BBP ook een hoge verwachting hebben.

Tabel 24

real growth rate in Q2 2020 as % of corresponding period of previous year



² HR in de tabel staat voor Kroatië

³ MOE-landen zijn Midden- en Oost Europese landen

Ontwikkeling BBP en consumentenprijzen

De ontwikkeling van het BBP van Kroatië is na een harde klap met een daling van 9,4% in 2020 op zoek naar een snel herstel. De verwachting is dat door een aantrekkende toeristische sector, die in Kroatië groot is een snelle groei verwacht in de komende jaren. In tabel 25 staat ook de gemiddelde stijging van de consumentenprijzen ten opzichte van het voorafgaande jaar weergegeven. De procentuele verandering van de consumentenprijzen zijn een belangrijke indicator omdat ze aangeven hoeveel het leven van een gemiddeld huishouden duurder is geworden ten opzichte van het voorafgaande jaar. In 2018 stegen de consumentenprijzen met gemiddeld 1,8% en in 2019 met 0,8% terwijl de consumentenprijzen in 2020 gelijk beven alvorens de verwachting bestaat dat de consumentenprijzen in 2021 en 2022 met respectievelijk 1,0 en 1,4% gaan groeien. Ter vergelijking, in April was de CPI⁴ 1,9% Als er wordt gekeken naar de werving van arbeidsmigranten is het feit dat in een land de stijging het CPI laag is een gunstig feit. Als het leven in Kroatië in minder duur wordt dan het leven in Nederland is dit voor de potentiële arbeidsmigrant des te meer een reden om in een West-Europees land als Nederland te gaan werken. Dit komt doordat er met het geld wat in Nederland verdiend wordt verhoudingsgewijs meer te besteden valt in Kroatië.

Tabel 25

		GDP					Consumer prices				
		real change in % against prev. year					average change in % against prev. year				
		2018	2019	Forecast			2018	2019	Forecast		
				2020	2021	2022			2020	2021	2022
BG	Bulgaria	3.1	3.7	-5.1	1.7	2.6	2.6	2.5	1.5	2.0	2.0
CZ	Czech Republic	3.2	2.3	-6.6	3.9	3.5	2.0	2.6	3.0	2.1	2.0
EE	Estonia	4.4	5.0	-4.8	3.9	3.0	3.4	2.3	-0.2	1.5	2.3
HR	Croatia	2.7	2.9	-9.4	5.0	4.0	1.6	0.8	0.0	1.0	1.4
HU	Hungary	5.4	4.6	-6.5	3.0	4.6	2.9	3.4	3.8	3.5	3.5
LT	Lithuania	3.9	4.3	-2.0	4.5	3.2	2.5	2.2	0.7	1.8	2.3
LV	Latvia	4.0	2.1	-4.6	4.4	2.8	2.6	2.7	0.5	1.8	2.5
PL	Poland	5.4	4.5	-4.4	3.5	3.4	1.2	2.1	3.2	2.0	2.0
RO	Romania	4.5	4.2	-5.5	3.7	4.5	4.1	3.9	2.5	3.0	3.0
SI	Slovenia	4.4	3.2	-6.7	4.5	3.0	1.9	1.7	0.3	1.3	1.7
SK	Slovakia	3.8	2.3	-7.3	4.1	3.9	2.5	2.8	1.9	1.8	2.0
EU-CEE11 ¹⁾²⁾		4.5	3.9	-5.4	3.6	3.7	2.2	2.6	2.6	2.3	2.3
EA19 ³⁾		1.9	1.3	-8.5	5.8	2.5	1.8	1.2	0.3	1.0	1.3
EU27 ³⁾		2.1	1.5	-8.3	6.0	2.7	1.8	1.4	0.4	1.2	1.5

⁴ CPI=Consumentenprijsindex

Lonen

In tabel 26 zijn verschillende economische indicatoren van de Kroatische economie weergegeven. Een belangrijke indicator of een land interessant is voor de werving van arbeidsmigranten is het gemiddelde loon wat er in een land is. Als een land hoge lonen heeft zullen er enkel kennismigranten naar Nederland komen en niet de mensen die AB zoekt, die voornamelijk in de primaire sector werken. Het gemiddelde nettosalaris van Kroatië was in 2017 5985 HRK (Kroatische Kuna), dit liep in 2018 op naar 6242 HRK in 2018 en 6457 HRK in 2019 in 2020 was het gemiddelde loon 6600 HRK en de vooruitzichten van 2021 en 2022 zijn respectievelijk 6800 en 7000 HRK. Zoals in figuur 2 zichtbaar is staat 1 euro gelijk aan 7,5 HRK (Kroatische Kuna) Het gemiddelde loon in Kroatië omgerekend in Euro's in 2021: € 906,67 en in 2022: €933,33. Het eerste wat opvalt is de stijgende trend in de lonen. Zo krijgt een Kroaat er gemiddeld 1000 HRK bij binnen een tijdsbestek van 5 jaar (2017-2022) Ondanks deze stijgende trend is er nog een grote loonkloof met Nederland, waar het minimumloon rond de €1600- ligt. Hierdoor zijn er genoeg economische redenen voor Kroaten om naar het buitenland te vertrekken om te werken. Door de stijgende lonen in Kroatië zal deze stimulans in de toekomst onder de huidige omstandigheden afzwakken.

Tabel 26

	2017	2018	2019 ¹⁾	2020 1Q	2020 2Q	2020 1-2Q	2020 Forecast	2021	2022
Population, th pers., average	4,130	4,091	4,067	-	-	-	3,980	3,980	3,980
Gross domestic product, HRK bn, nom.	366.4	383.0	400.1	90	84.7	174.9	363	385	406
annual change in % (real)	3.1	2.7	2.9	0.4	-15.1	-7.8	-9.4	5.0	4.0
GDP/capita (EUR at PPP)	18,220	19,120	20,080	-	-	-	-	-	-
Consumption of households, HRK bn, nom.	208.4	218.2	227.9	55	49.4	104.5	-	-	-
annual change in % (real)	3.2	3.2	3.6	0.7	-14.0	-6.8	-3.0	1.0	3.5
Gross fixed capital form., HRK bn, nom.	73.3	76.7	82.7	20	19.0	39.4	-	-	-
annual change in % (real)	5.1	4.1	7.1	3.1	-14.7	-6.3	-10.0	4.0	4.0
Gross industrial production ²⁾									
annual change in % (real)	1.4	-1.0	0.6	-2.8	-8.6	-5.7	-5.0	3.0	2.0
Gross agricultural production									
annual change in % (real)	-4.9	6.4	-0.2	-	-	-	-	-	-
Construction output ²⁾									
annual change in % (real)	1.7	4.9	8.3	6.1	0.2	3.1	-	-	-
Employed persons, LFS, th, average	1,625	1,655	1,680	1,649	1,668	1,659	1,670	1,680	1,690
annual change in %	2.2	1.8	1.5	-0.7	-0.6	-0.6	-0.5	0.5	0.5
Unemployed persons, LFS, th, average	205	152	119	123	115	119	170	100	90
Unemployment rate, LFS, in %, average	11.2	8.5	6.6	7.0	6.5	6.8	9.0	5.5	5.0
Reg. unemployment rate, in %, eop	11.2	8.9	7.8	8.6	9.1	9.1	-	-	-
Average monthly gross wages, HRK	8,055	8,448	8,766	9,240	9,124	9,182	8,900	9,200	9,600
annual change in % (real, gross)	2.8	3.3	3.0	1.9	1.3	1.6	1.5	2.0	2.5
Average monthly net wages, HRK	5,985	6,242	6,457	6,766	6,684	6,725	6,600	6,800	7,000
annual change in % (real, net)	4.1	2.8	2.7	1.8	1.5	1.7	1.5	2.1	2.2

3.1.4.4. Werkloosheid

In figuur 15 is het werkloosheidscijfer van Kroatië van de periode 1999-2019 zichtbaar. Nadat de werkloosheid in 2000 door de verbeterde economie situatie tot en met 2008 daalde van 16% tot 8,5% steeg de werkloosheid vanaf 2008, het begin van de wereldwijde kredietcrisis tot 17% 2014. Tussen 2008 en 2014 zat Kroatië dan ook in een recessie. Nadat Kroatië vanaf 2013 toetrad tot de Europese Unie en profiteerde van alle voordelen die het te bieden had daalde het werkloosheidspercentage van 17% in 2014 naar 8% in 2019. De reden van de daling van de werkloosheid is het feit dat veel Kroaten in andere EU-lidstaten gingen werken en er dus ruimte kwam op de eigen arbeidsmarkt. Mede door een aanwakkerende economie heeft dit tot een dalende werkloosheid geleid. Het werkloosheidscijfer nog altijd hoger dan de 3% die Nederland heeft. Als er in een land waar AB arbeidsmigranten werft een hoog werkloosheidscijfer is maakt dit de wervingscampagne makkelijker om het feit dat er meer aanbod is van mensen. Doordat de werkloosheid nog altijd een stuk hoger is dan in Nederland maakt dat feit Kroatië een interessant land voor de werving van arbeidsmigranten op basis van de werkloosheidscijfers.



Figuur 15

In tabel 27 is verwachte ontwikkeling van de werkloosheid in Kroatië weergegeven. Na de stijging van 6,6% in 2019 tot 9% in 2020 is een daling van de werkloosheid tot 5,5% van de beroepsbevolking in 2021 verwacht en 5,0% in 2022. De stijging in 2020 heeft te maken met de coronacrisis toen veel banen in vooral de toeristische sector verloren gingen. Met de verwachting dat je toeristische sector weer aantrekt komen er weer veel banen beschikbaar en is er dus ook een verwachte daling in de werkloosheid voorzien. Een ander kenbegrip over de Kroatische economie is het saldo op de lopende rekeningen uitgedrukt in percentage van het BBP. Het saldo op de lopende rekening van een land geeft aan hoeveel geld er binnen een bepaalde periode het land in- en uitgaat. De Europese commissie heeft een norm gesteld van een positieve balans op de lopende rekening van 6% (Dnb, 2018) Als er naar het saldo van de Kroatische lopende rekeningen wordt gekeken is zichtbaar dat deze met 1,8% en 2,7% van het BBP in 2018 en 2019 nog positief was maar in 2020 keerde dit tot een negatief saldo van -3,9% en wordt het saldo in 2021 en 2022 -0,6% en -1,2% verwacht. Deze trend toont aan dat Kroatië meer geld aan het buitenland moet betalen dan dat er uit het buitenland geld aan Kroatië wordt betaald. Dit feit geeft aan dat de economische situatie van Kroatië op een ander level zit dan de Nederlandse economie. Voor de werving van arbeidsmigranten is het een positief feit dat de economieën van Nederland en Kroatië zo van elkaar verschillen. Dit zorgt er namelijk voor dat arbeidsmigranten een extra stimulans hebben om in landen zoals Nederland te gaan werken. (wiic, 2020)

Tabel 27

		Unemployment (LFS)					Current account				
		rate in %, annual average					in % of GDP				
		2018	2019	Forecast			2018	2019	Forecast		
				2020	2021	2022			2020	2021	2022
BG	Bulgaria	5.2	4.2	7.0	7.0	6.0	1.0	3.0	2.2	2.0	1.6
CZ	Czech Republic	2.2	2.0	2.7	3.1	3.0	0.5	-0.3	0.5	0.0	0.2
EE	Estonia	5.4	4.4	8.0	7.5	7.0	0.9	2.0	3.1	1.7	0.7
HR	Croatia	8.5	6.6	9.0	5.5	5.0	1.8	2.7	-3.9	-0.6	-1.2
HU	Hungary	3.7	3.4	4.5	4.5	4.0	0.3	-0.2	-1.8	-1.4	-0.6
LT	Lithuania	6.2	6.3	9.0	8.5	7.5	0.3	3.3	7.1	4.1	4.4
LV	Latvia	7.4	6.3	8.3	7.5	6.8	-0.3	-0.6	2.2	1.5	1.4
PL	Poland	3.9	3.3	3.6	4.0	3.8	-1.3	0.5	0.7	0.4	0.2
RO	Romania	4.2	3.9	5.5	6.0	5.0	-4.4	-4.7	-4.7	-4.6	-4.7
SI	Slovenia	5.1	4.5	5.8	5.4	4.6	5.8	5.6	5.8	6.0	6.4
SK	Slovakia	6.5	5.8	7.0	8.2	7.4	-2.2	-2.7	-3.9	-2.9	-3.2
EU-CEE11 ¹⁾²⁾		4.3	3.8	4.9	5.1	4.6	-0.8	-0.2	-0.3	-0.4	-0.4
EA19 ³⁾		8.1	7.5	9.0	9.4	8.9	3.6	3.0	2.5	2.5	2.3
EU27 ³⁾		7.2	6.7	8.3	8.7	8.2	3.2	2.9	2.4	2.4	2.2

3.1.4.5. Werkmentaliteit

Kroatië is net als de eerder onderzochte landen als Roemenië en Bulgarije een Slavisch land. Mensen in Slavische landen staan er bekend om dat ze hard werken. Binnen de Slavische werkcultuur heerst een top-down benadering. Dit betekent dat een gezagsverhouding tussen de werknemer en werkgever duidelijk aanwezig is. Naast de Engelse taal is de Duitse taal ook een veel voorkomende taal in Kroatië en zijn er ook veel Kroaten die de taal machtig zijn. Binnen Kroatische bedrijven worden beslissingen niet in 1 keer genomen maar wordt een procedure gevolgd. Net als bij andere landen waar een top-down hiërarchie heerst, is het belangrijk om medewerkers te betrekken in de dagelijkse gang van zaken.

3.1.4.6 Overige relevante invloedsfactoren

Concurrentie

In 2018 waren er nog slechts 7450 Kroatische arbeidsmigranten werkzaam in Nederland zoals in tabel 28 zichtbaar is. Dit relatief lage aantal is te wijten aan het feit dat veel Kroatische arbeidsmigranten op de Duitse arbeidsmarkt gaan werken. Duitsland is een land die net als Nederland gemiddeld hoge lonen heeft en door de vergrijzing heeft Duitsland veel behoefte aan mensen op de arbeidsmarkt. Doordat de geografische ligging van Duitsland gunstiger is voor Kroaten moet het voor Kroaten aantrekkelijker gemaakt worden om naar Nederland te komen omdat het een stuk verder van hun thuisbasis ligt. Momenteel is het brutominimumloon in Duitsland € 9,50 (Grenzarbeit, 2021) Het minimumloon in Nederland is vanaf Januari 2021 vastgesteld op € 9,72 voor een 40-urige werkweek (Rijksoverheid, p. 2020) Door dit minimale verschil zal het bij een dezelfde krapte op de arbeidsmarkt voor Kroaten minder aantrekkelijk zijn om naar Nederland te komen. Voor Nederlandse tussenpartijen zoals uitzendbureaus is het dan ook belangrijk om meer te kunnen bieden dan dezelfde partijen in Duitsland doen.

Tabel 28



Herkomstand	Aantallen per 1-1-2018
Polen	267.110
Roemenië	53.150
Bulgarije	39.670
Hongarije	22.060
Litouwen	14.170
Servië	10.890
Slowakije	10.510
Letland	9.540
Tsjechië	8.100
Kroatië	7.450

Valuta

Alhoewel Kroatië bij de Europese unie hoort heeft men nog wel een eigen valuta: de Kroatische Kuna. Er is momenteel een proces gaande waarin Kroatië ervan uitgaat dat het in 2022 de Euro kan invoeren. Een voorwaarde om de Euro te mogen invoeren is een 2-jarig traject waarin een land moet kunnen aantonen dat het een stabiele munt bezit, een goede economische heeft en een lage werkloosheid. (Rtlnieuws, 2020) Als aan dit alles wordt voldaan wordt in 2022 de Euro ingevoerd. Momenteel zijn er al veel Euro's in omloop in Kroatië. Zoals in figuur 16 zichtbaar is de Kroatische Kuna een stabiele punt is en dan de afgelopen 4 jaar de koers van de Kuna tussen de 7,65 Kuna per Euro tot minimaal 7,40 Kuna per Euro.



Figuur 16

3.1.5 Spanje

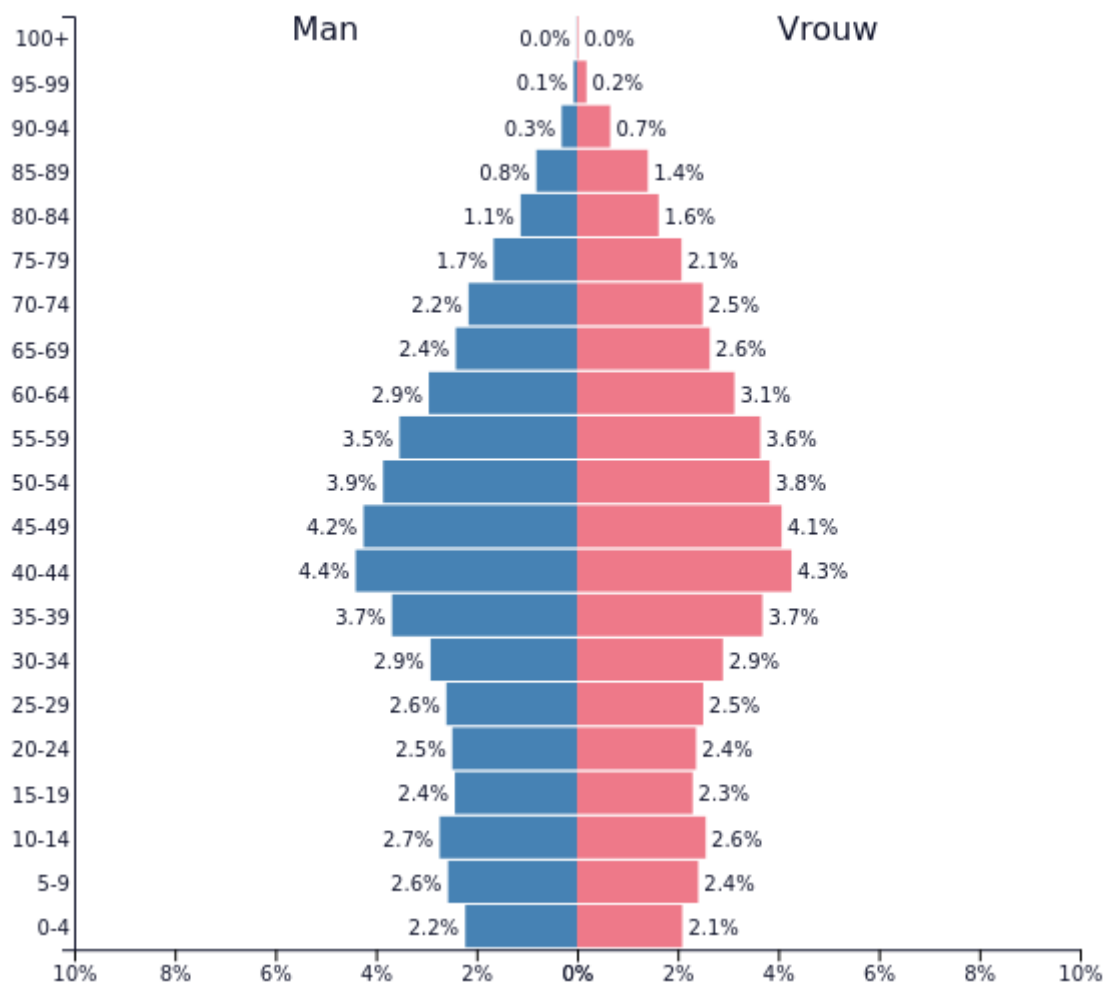
3.1.5.1. Inleiding Spanje

Spanje is een land wat gelegen is in Zuid-Europa en recentelijk in het nieuws is gekomen door een hoge werkloosheid die er heerst en dan met name onder de jeugd. (Tieleman, Spanje is Europees kampioen jeugdwerkloosheid: 'Als het niet anders kan, vertrek ik', 2021) In het onderzoek naar Spanje wordt gekeken of de werving van arbeidsmigranten op grote schaal zinvol is en hoe de doelgroep bereikt kan worden. De doelgroep waar die met name onderzocht gaat worden zijn de jongeren, mede omdat de jeugdwerkloosheid in Spanje erg hoog is, zoals ook eerder aan gerefereerd werd. Voor de werving en selectie van arbeidsmigranten wordt vaak naar Oost-Europa gekeken. Dit komt omdat daar de lonen laag zijn. In Zuid-Europa zijn de lonen echter ook veel lager dan in Nederland. Waar het gemiddelde bruto maandsalaris in Nederland ongeveer €2700- is dat in Spanje €1700- Het grote verschil tekent hetzelfde financiële motief die Oost-Europeanen hebben om in Nederland te gaan werken. In dit marktonderzoek wordt de demografie van Spanje toegelicht en verschillende economische omstandigheden zoals de stijging van de lonen, de werkloosheid, de valuta & inflatie de economische vooruitzichten en welke vorm van politiek die de Spaanse overheid daaraan koppelt. Nadat er in de jaren 60 van de vorige eeuw al een eerste golf van Spaanse arbeidsmigranten deze kant op is gekomen, wordt in dit onderzoek onderzocht of en hoe dit herhaalt kan worden. Een belangrijk onderdeel van het onderzoek naar de Spaanse arbeidsmigranten wordt de relatie tussen de Spaanse arbeidsmigranten en de huidige misstanden die momenteel erg actueel zijn. Het doel is om deze misstanden uit de lucht te helpen en te laten zien dat AB een duurzame werkgever-werknemer relatie nastreeft.

3.1.5.2. Demografische omstandigheden

De demografie van Spanje is in grote mate vergelijkbaar met de demografie van Nederland. Alleen is in Spanje het geboortecijfer een stuk lager dan in Nederland. Doordat het geboortecijfer in Spanje laag is (1,26 geboortes per vrouw) heeft dat een extreme impact heeft voor de vergrijzing van de bevolking op de lange termijn. Net als Nederland bevindt Spanje zich in de 4^{de} fase van het demografische transitie-model. Deze fase kenmerkt zich door een laag geboortecijfer en een laag sterftecijfer. Door deze feiten neemt de vergrijzing steeds meer toe en neemt de verdeling in tabel 29 steeds meer de vorm van een trechter aan, wat neerkomt op steeds meer mensen in een hoge leeftijdscategorie. Als dit gegeven wordt doorgetrokken naar de werving van arbeidsmigranten is dit een negatief gegeven. Voor de werving van arbeidsmigranten is een demografie in één van de eerste fases van het demografische transitie-model meer van toepassing. Hoe meer jonge mensen er zijn des te potentievoller kan de werving van arbeidsmigranten zijn.

Tabel 29



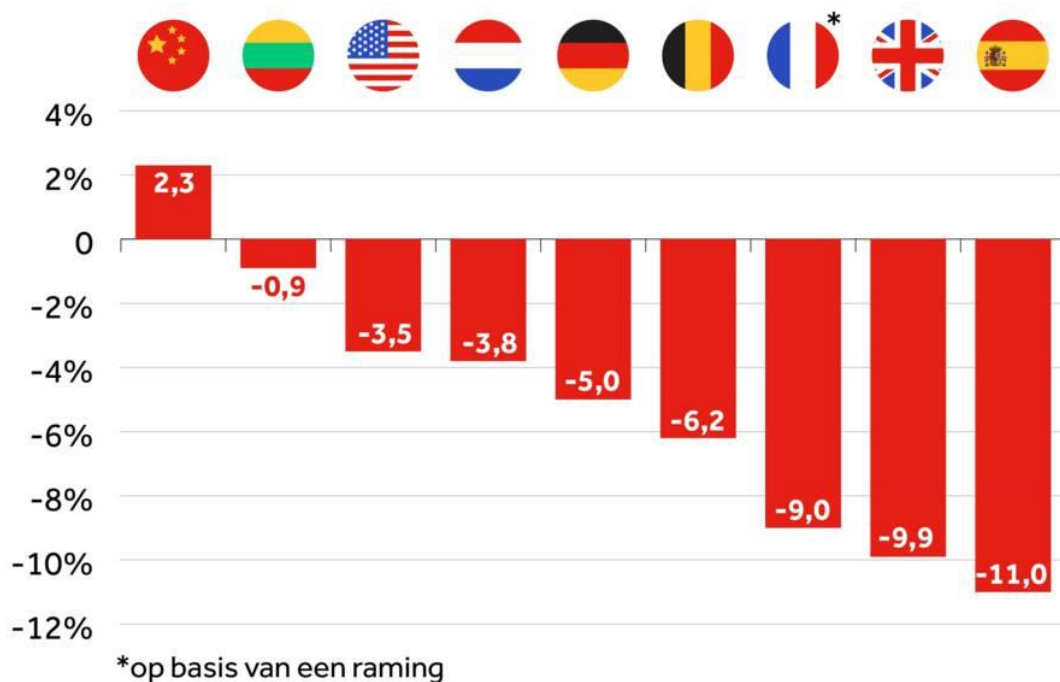
Huidige demografische trend Spaanse Arbeidsmigranten

Het Nederlandse sociaal en cultureel planbureau heeft in Oktober 2016 een onderzoek geschreven waarin de huidige groep Spaanse arbeidsmigranten worden uitgelicht. Voor dit marktonderzoek is het belangrijk om deze groep goed in kaart te hebben, omdat dan ook gekeken kan worden of dezelfde doelgroep opnieuw geworven dient te worden. De Spaanse arbeidsmigranten die aan het onderzoek van het sociaal cultureel planbureau hebben meegedaan zijn na de kredietcrisis naar Nederland geëmigreerd. Doordat de kans op een baan in Spanje destijds erg klein was trok deze groep naar Nederland. In het rapport is er een duidelijke cohesie tussen het begin van de kredietcrisis in 2008 en het aantal Spanjaarden die onder andere naar Nederland emigreerden. Na 2008 steeg dit aantal explosief. De kenmerken van de Spaanse migranten die in Nederland gehuisvest zijn is dat ze vaak jong zijn (onder 40 jaar) en dat ze vaak ongehuwd zijn. Ook komen de Spaanse migranten vaak uit stedelijke gebieden nabij de regio's Madrid en Catalonië. In verhouding met Oost-Europese arbeidsmigranten zijn de Spaanse migranten in Nederland vaak hier voor een studie. Uit de onderzochte gegevens blijkt dat weliswaar 57% van de Spaanse migranten werk als reden aangeeft waarom ze in Nederland zijn, echter ook 40% van de arbeidsmigranten geeft aan dat ze in Nederland voor een studie zijn. Dit percentage ligt veel hoger dan bij bijvoorbeeld Poolse migranten die voornamelijk werk als migratiemotief hebben. Voor de verdere werving van arbeidsmigranten vanuit Spanje is het belangrijk dat goed in kaart wordt gebracht welke migranten er nodig zijn voor de Nederlandse economie. Kennismigranten zijn nuttig voor Nederland alhoewel deze doelgroep vaak niet de problemen binnen de laaggeschoolde/praktische beroepsgroepen oplost. Als er een nieuwe werving binnen Spanje uitgevoerd gaat worden, is het dan ook belangrijk om goed de doelgroep te omschrijven die er gezocht wordt. Eén van de criteria is dat er meer ingezet moet worden op de werving van arbeidsmigranten buiten de regio's waarin de grote steden toebehoren. Uit onderzoek van het sociaal en cultureel planbureau is naar voren gekomen dat slechts 8% van de Spaanse immigranten vanaf 2008 toebehoorde tot een beroep binnen de geschoolde/ongeschoolde arbeidersklasse. Het overgrote deel (65%) van de mensen behoorde tot de 'professionals' Het belangrijkste wat uit dit rapport naar voren komt is dat onder de huidige generatie Spaanse migranten in Nederland het overgrote deel hoogopgeleid is en zeker een waardevolle toevoeging voor de Nederlandse maatschappij kan zijn. Voor de werving van arbeidsmigranten richt AB zich echter op de meer praktisch/laaggeschoolde mensen. Als AB ook in Spanje een wervingscampagne wil starten is het belangrijk dat ze de juiste groep kunnen inspelen die zich voornamelijk in de dunbevolkte gebieden van Spanje bevindt. (Gijsberts, 2016) Een voordeel die Spaanse arbeidsmigranten hebben ten opzichte van arbeidsmigranten uit midden en Oost-Europa (zoals Polen, Bulgarije en Roemenië) is dat Spaanse arbeidsmigranten zich minder tegen vooroordelen hoeven te vechten. Dit komt mede doordat er onder de Spaanse arbeidsmigranten die momenteel in Nederland verblijven zich een grote groep goed geïntegreerde kennismigranten bevindt die vaak een Nederlandse partner hebben en goed in de Nederlandse samenleving geïntegreerd zijn. De Spaanse gastarbeiders die in de jaren 60 en 70 van de vorige eeuw in Nederland kwamen werken zijn na de periode in Nederland grotendeels teruggekeerd naar Spanje. Buiten het opleidingsniveau van de Spaanse arbeidsmigranten die in de jaren 60 en 70 van de 20^e eeuw emigreerden, wat verschilt met de huidige generatie Spaanse arbeidsmigranten zijn er tussen deze 2 groepen veel overeenkomsten te merken. In de Nederlandse samenleving heerst een stigma tegen arbeidsmigranten. Doordat dit stigma tegen Spaanse arbeidsmigranten veel minder heerst is dit een positief feit voor de werving van arbeidsmigranten.

3.1.5.3. Economische omstandigheden

De Spaanse economie is door de coronacrisis hard getroffen. De Spaanse economie kromp in 2020 in totaal met 11%. Een dergelijke daling is nog niet eerder voorgekomen in de geschiedenis van de Spanje. In vergelijking met andere Europese landen is Spanje in verhouding hard getroffen. In tabel 30 is een overzicht gegeven van de krimp van verschillende landen in 2020. Wat opvalt is dat China het enige land is die een economische groei wist te bewerkstelligen van 2,3 %. In Europa was Litouwen het land met de minste krimp van 0,9% en Spanje het meest met een krimp van 11% (Waijers, 2021). De verwachting is dat pas na 2022 of 2023 de economie het niveau van voor de coronacrisis kan bereiken. Dit ondanks de groei van 4 tot 7% die voor 2021 wordt verwacht. In 2022 wordt geprognoseerd dat deze groei weer afvlak en dat in 2022 de totale economie nog altijd 6% lager is dan voor de coronacrisis. Door deze economische malaise maakt het werven van arbeidsmigranten interessant. Als het economisch goed gaat in Spanje zijn Spanjaarden minder snel geneigd om buiten de landsgrenzen hun werk te zoeken.

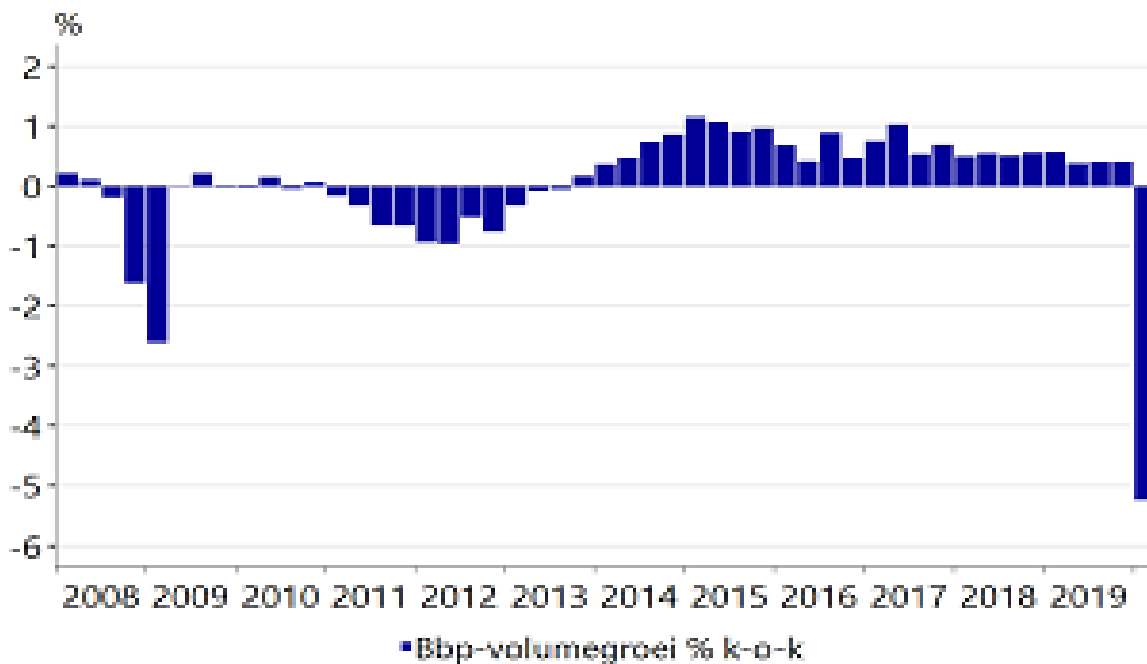
Tabel 30



Impact coronacrisis op de groei van het BBP

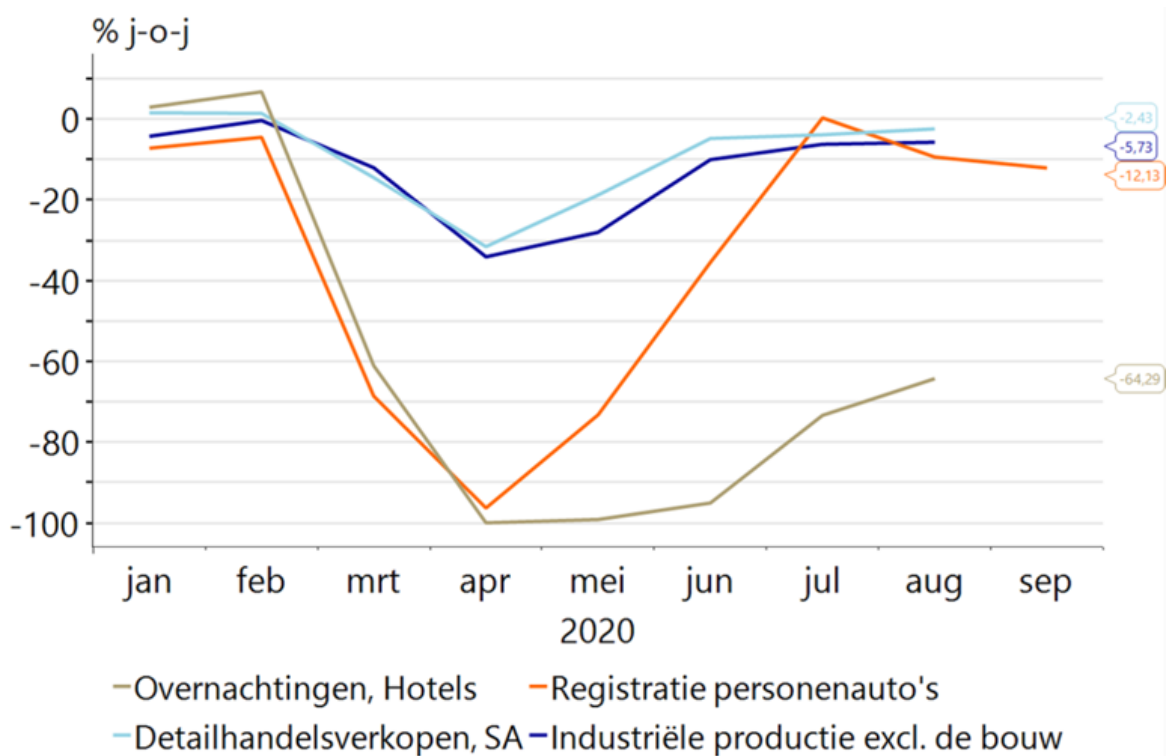
De gigantische krimp van de Spaanse economie in 2020 was natuurlijk aan Covid-19 te wijten. De reden dat de economie in Spanje harder getroffen werd dan bijvoorbeeld de Nederlandse economie was het feit dat de Spaanse economie voor een groot gedeelte afhankelijk is van de toeristische sector. In tabel 31 is de groei van het Bbp van Spanje per jaar zichtbaar. Tijdens de vorige wereldwijde crisis, de kredietcrisis in 2008 kromp het Bbp met 2 tot 3 procent per kwartaal. De krimp tijdens het eerste kwartaal van de coronacrisis was al ruim 5% Dit geeft het enorme verschil aan tussen de impact van de kredietcrisis op het BBP van Spanje en de invloed van de coronacrisis op het Spaanse Bbp. Dit is te wijten aan de doorslaggevende toeristische sector die tijdens de kredietcrisis niet dicht moest zoals het bij de coronacrisis wel moest en daarom is het verschil tussen deze 2 crisissen zo groot wat ook in tabel 3 zichtbaar is. Tijdens en na de kredietcrisis in 2008 waren er al veel Spaanse arbeidsmigranten naar Nederland vertrokken omdat ze in hun eigen land niet genoeg kansen zagen op de arbeidsmarkt. Na de coronacrisis zal dit eveneens zo zijn omdat de verwachting is dat de Spaanse economie er veel langer over doet om te herstellen dan de Nederlandse economie.

Tabel 31



Impact corona op verschillende segmenten economie

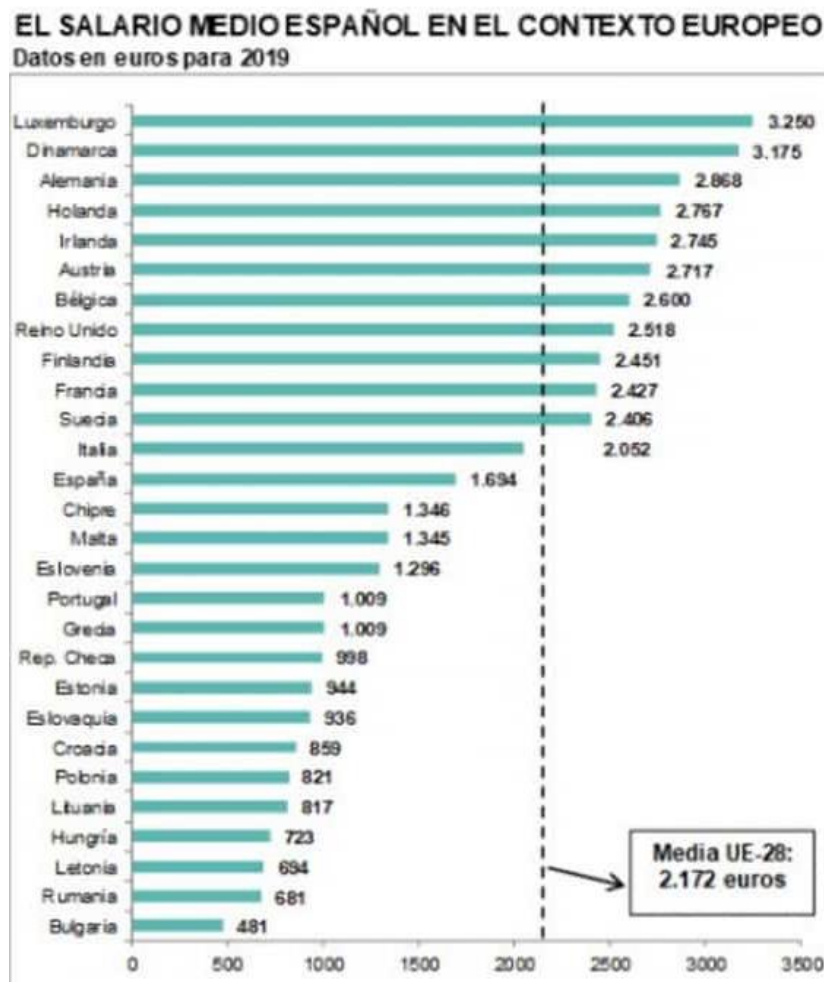
In figuur 17 zijn verschillende pijlers van de Spaanse economie zichtbaar die door de coronacrisis hard getroffen zijn. In figuur 17 zijn de overnachtingen in hotels, de detailhandelsverkopen de registratie van personenauto's en de industriële productie in een grafiek weergegeven van Januari 2020 tot September 2020. Vanaf Maart toen corona zijn intrede deed zakten de 4 genoemde indicatoren ongekend. De detailhandelsverkopen en de industriële productie zakten in het dieptepunt in April met ruim 30% en de registratie van personenauto's met ruim 90% terwijl de hotelovernachtingen 100% gedaald waren. Deze gegevens geven een indicatie hoe hard de Spaanse economie getroffen is. Doordat er verhoudingsgewijs veel mensen in hotels wonen is de klap van de coronacrisis in Spanje ook harder aangekomen dan in Nederland. Dit is ook zichtbaar in de werkloosheidscijfers van Spanje hard stijgt.



Figuur 17

Lonen

Het gemiddelde loon in Spanje ligt een stuk lager dan het gemiddelde loon in Nederland. In figuur 18 zijn de gemiddelde salarissen van de EU-landen weergegeven (dit zijn dus niet de meest voorkomende salarissen). Het gemiddelde salaris in Nederland bedraagt €2767,00 en het gemiddelde salaris in Spanje is €1694,00. Dit verschil is groot vergeleken met Nederland. Het minimumloon in Spanje ligt rond de €1050,00. Door deze grote loonkloof is het voor arbeidsmigranten uit Spanje economisch gezien aantrekkelijk om naar Nederland te emigreren. Het Nederlandse minimumloon is gelijk aan het Spaanse gemiddelde loon. Hierdoor is het voor het gros van de Spanjaarden aantrekkelijk om in Nederland te werken. Het loon in Spanje is gemiddeld 22% lager dan het gemiddelde loon in de Europese Unie. (Spanje vandaag, 2020) Doordat andere West-Europese landen net als Nederland hoge lonen hebben, geldt voor de werving van arbeidsmigranten dezelfde concurrentie net als dat ook geldt voor alle andere Oost-Europese landen (Oekraïne, Roemenië en Bulgarije) die tijdens dit marktonderzoek onderzocht zijn. Voor de werving van arbeidsmigranten moeten Nederlandse uitzendbureaus rekening houden met concurrentie uit andere West-Europese landen die vrijwel dezelfde arbeidsvoorwaarden kunnen voorleggen.



Figuur 18

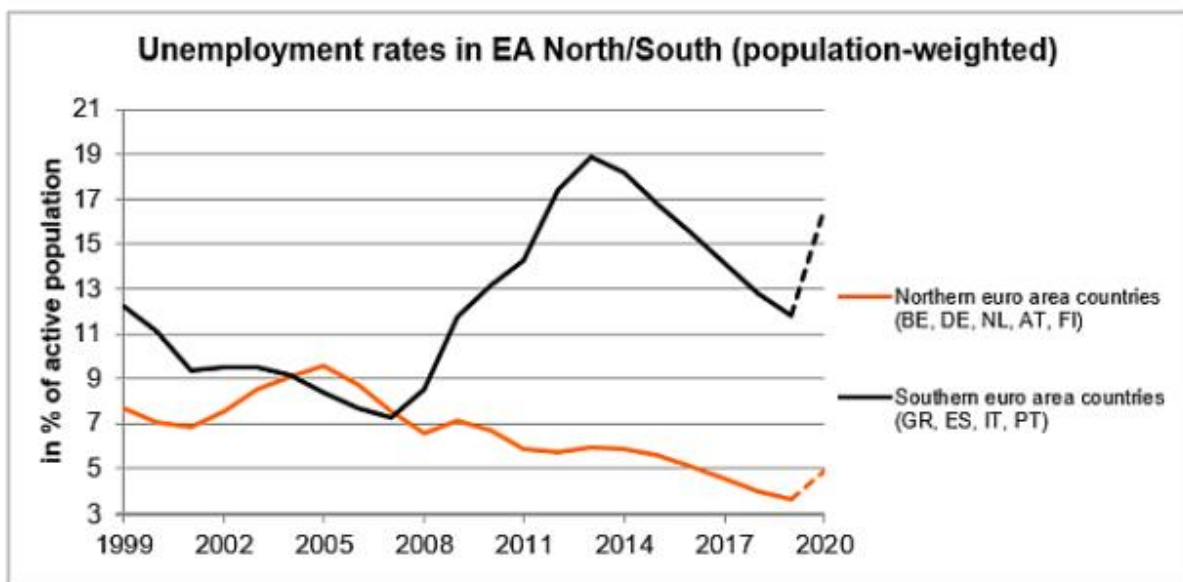
3.1.5.4 werkloosheid

De werkloosheid in Spanje is hoog. Momenteel is 16% van de Spanjaarden werkloos. En in een worst-case scenario loopt dit in 2021 op tot 22,1%. Dit zal dan in de buurt komen van het dubieuze werkloosheidsrecord uit 2013, toen was 26,3% van de Spaanse beroepsbevolking werkloos. (Nu, 2020)

In tabel 32 is er een duidelijke splitsing zichtbaar tussen de ontwikkeling van de werkloosheid tussen de Noord-Europese landen en de Zuid-Europese landen. Door dit verschil is het voor werkloze mensen in Zuid-Europese landen aantrekkelijk om in Noord-Europese landen werkzaam te zijn. Dit geldt met name voor jongeren. Zoals in de openingscasus al besproken is, is de jeugdwerkloosheid in Spanje hoog. Momenteel is 41% van de Spaanse jongeren tussen de 15 en 25 werkloos. Dit is hoog vergeleken met het Europees gemiddelde van 17% werkloosheid. Doordat er zoveel jongeren werkloos zijn, is het voor Spaanse jongeren soms onmogelijk om een baan in hun eigen land te zoeken. Dit voorbeeld komt nadrukkelijk naar voren in een artikel uit het parool waarin Alicia López citeert: *"Ik wil liever hier werken, maar als het niet anders kan vertrek ik. Al is dat nu niet echt gemakkelijk met covid."* (Tieleman, Spanje is Europees kampioen jeugdwerkloosheid: 'Als het niet anders kan, vertrek ik', 2021)

In dit voorbeeld komt duidelijk naar voren wat er onder Spaanse jongeren leeft. Het liefst wil men in Spanje blijven werken maar als er echt geen werk/mogelijkheden in Spanje zijn gaan ze toch hun blik verbreden om ergens anders aan een baan te komen. Wat ook een positief punt uit het krantenartikel was, is dat de geïnterviewde academisch opgeleide personen, niet persé een baan op academisch niveau willen hebben maar ook met andere functies genoegen nemen. Voor de werving van arbeidsmigranten is dit een positief teken. Omdat AB vooral praktisch geschoolde werknemers zoekt is het van belang dat arbeidsmigranten de bereidheid hebben om 'praktisch werk te doen. Aan de hand van dit artikel als graadmeter blijkt dat deze bereidheid er zeker is.

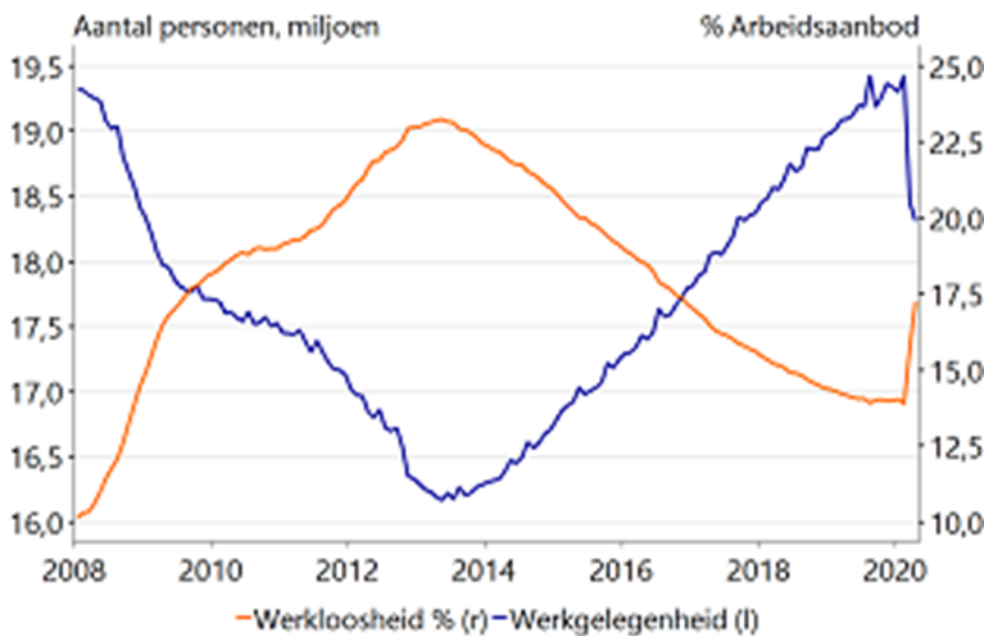
Tabel 32



Source: International Monetary Fund (World Economic Outlook April 2020); own calculations. Northern €zone (population-weighted average): Belgium, Germany, Netherlands, Finland, Austria; Southern €zone (population-weighted average): Greece, Spain, Italy, Portugal.

Samenhang arbeidsaanbod en werkloosheid

In figuur 18 is de correlatie tussen het aantal werklozen in Spanje en de werkgelegenheid in Spanje weergegeven. Wat logisch is dat als het arbeidsaanbod laag is dat de werkloosheid dan hoog is. Echter is in een land als Spanje dit deze afhankelijkheid groter als andere Europese landen zoals Nederland. Dit komt doordat er minder zelfstandigen werken en veel mensen die onder andere in de horeca werken afhankelijk zijn van de hoeveelheid werkaanbod er beschikbaar is, zoveel is duidelijk geworden tijdens de coronacrisis. Deze correlatie geeft ook de mate aan waarin Spanje door een economische crisis in getroffen kan worden vergeleken bijvoorbeeld Nederland. Daaruit blijkt dat de Spaanse economie door de andere structuur die het heeft gevoeliger is bij economisch slechte tijden voor een snellere daling van het BBP en een hogere stijging van het werkloosheidscijfer. Cijfers die deze gegevens duiden zijn bijvoorbeeld de prognose van de verwachte werkloosheid.



Figuur 19

3.1.5.5. Werkmentaliteit

Er heerst in Nederland een algemeen beeld dat de werkmentaliteit van Spanjaarden slechter is dan de werkmentaliteit van Nederlanders. Het algemene beeld wat er heerst in Nederland is dat Spanjaarden alles rustig aan doen en zich nergens druk om maken. Er zijn ook zeker verschillen op het gebied van werkmentaliteit tussen Nederland en Spanje echter kunnen Spanjaarden zich makkelijk aanpassen aan de Nederlandse cultuur. In 2019 heeft de Nederlandse overheid een campagne gelanceerd om buitenlandse krachten te werven om te werken binnen de Nederlandse gezondheidszorg. Onder deze mensen bevonden zich veel Spanjaarden. Wat vooral opviel als cultuurverschil tussen Nederlanders en Spanjaarden was het directe gedrag van Nederlanders waar de Spanjaarden erg aan moesten wennen. Een ander punt waar de Spaanse zorgmedewerkers in Nederland aan moesten wennen was het meer formele gedrag van Nederlanders terwijl Spanjaarden informeler zijn. Nederlanders worden ervaren als afstandelijker dan Spanjaarden. De Nederlandse overheid heeft eerder een wervingscampagne voor zorgpersoneel in o.a. de Filipijnen gedaan alleen liep dat stuk door de cultuurverschillen aldus een artikel uit de Trouw. Dit artikel laat zien dat Spanjaarden een aanwinst zijn voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Over het algemeen zijn ze goed opgeleid, de financiële motivatie is aanwezig en in eigen land zijn de kansen gering om de arbeidsmarkt te betreden. (Tieleman, www.trouw.nl/, 2019) Uit dit artikel van de Trouw komt duidelijk naar voren dat het belangrijk is om als werkgever niet te direct uit de hoek te komen en een duurzame werkgever-werknemers relatie voor ogen te hebben. In Spanje zijn de mensen gewend om langer te werken dan dat de Nederlandse werkdag gemiddeld duurt. Het is in Spanje gebruikelijk om de werkdag rond 9 uur te beginnen en door te werken tot ongeveer 7 uur s 'avonds. Wel in het gebruikelijk om tussen 2 en 3 uur pauze te houden en een siësta te houden (vooral de warme gedeeltes van Spanje) Ook zijn er in Spanje veel minder parttimebanen dan in Nederland. In Nederland bestaat 50% van de banen uit parttimebanen. In Spanje zijn er wel banen die niet fulltime zijn maar al snel 30 uur week. (Globaljobbing, 2017)

3.1.5.6. Overige relevante omstandigheden

Uit een krantenartikel van de NOS blijkt dat er momenteel veel misstanden bestaan over de misplaatste behandeling van Spaanse arbeidsmigranten. Van de 4000 geregistreerde Spaanse arbeidsmigranten in Nederland heeft ruim 10% geklaagd bij de Spaanse ambassade over misstanden die tijdens het werk plaatsvonden. Een voorbeeld hiervan is dat Spaanse migranten in Spanje via een uitzendbureau een contract voor een 40-urige werkweek tekenen en uiteindelijk in Nederland maar een fractie van deze uren kan werken. Toen hier door deze werknemer over geklaagd werd, werd hij op staande voet ontslagen door het uitzendbureau en moest hij ook het huis waarin hij verbleef direct verlaten. De misstanden ontstaan vaak bij de zogenoemde flex/0-uren contracten. Deze mensen wordt bergen goud beloofd maar soms staan ze na enkele weken zonder slaapplek op straat. De Spaanse overheid heeft beloofd deze misstanden te onderzoeken. Vanuit de Nederlandse wet- en regelgeving moet er ook verandering komen om dit soort misstanden te voorkomen en de kwetsbare migrant op de arbeidsmarkt te beschermen. Een oplossing die momenteel wordt aangedragen is dat er een Europees arbeidsautoriteit komt dat gaat toezien op dat arbeidsinspecties tussen landen beter gaan samenwerken en dat arbeidsmigranten beter op hun rechten en plichten in het land waar ze werken gewezen kunnen worden. Het doel van een Europese arbeidsautoriteit is dat de arbeidsinspecties van verschillende landen beter gaan samenwerken en dat ze gecentraliseerd vanuit 1 kantoor gaan werken, zodat ze verschillende collega's met expertise vanuit verschillende landen beter kunnen gaan samenwerken en letterlijk aan de overkant van de gang met een collega uit een ander land kunnen overleggen. De Europese arbeidsautoriteit zal een adviserend orgaan zijn met als doel om de samenwerking tussen verschillende lidstaten aan te moedigen. (Mulder, 2019)

Met de misstanden die op zo'n grote schaal spelen is het belangrijk dat AB zich kan onderscheiden en de Spaanse arbeidsmigranten het vertrouwen kan geven in een goede samenwerking. Belangrijk voor het vertrouwen is dat de recruiter ter plaatse een goede band kan opbouwen met de lokale mensen en het vertrouwen kan krijgen dat AB goed voor zijn werknemers zorgt. Door middel van een goede voorlichting over wat voor bedrijf AB is. Wat ook kan helpen om vertrouwen te creëren zijn Spaanse migranten die nu al bij AB in dienst zijn, die hun verhaal kunnen doen over hoe zij de relatie met hun Nederlandse werkgever ervaren. Zoals ook in het artikel van de NOS beschreven wordt zijn de situaties vaak schrijnend en doen het imago van de Nederlandse uitzendbranche dalen. Wat vooral belangrijk is voor de Spaanse arbeidsmigranten om misstanden te voorkomen zijn onduidelijkheden voorkomen. Waar hierbij aan gedacht kan worden zijn zoals hierboven benoemd een kenniservaring delen met een huidige Spaanse werknemer voor AB. Wat ook belangrijk is, is een goede voorlichting over wat het leven en werken in Nederland inhoudt zodat de Spanjaarden voorbereid zijn op de cultuurverschillen die tussen beide samenlevingen aanwezig zijn.

Migratiemotieven Spaanse arbeidsmigranten

Bij een onderzoek naar de werving van arbeidsmigranten is het belangrijk dat de migratiemotieven duidelijk zijn. In dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt door tussen push- en pull motieven. De pushmotieven van Spaanse arbeidsmigranten worden meestal in 3 begrippen omschreven: Geen werk in Spanje, schulden of ontslag. De 3 pull migratiemotieven zijn: werkmogelijkheid, Sociale zekerheid en bekende in Nederland/ eerder hier geweest, dit is alles naar het afstudeeronderzoek van Nienke Verhoeks over Arbeids- en leefomstandigheden van nieuwe Spaanse arbeidsmigranten in Nederland aan de universiteit te Utrecht. (Verhoeks, 2012) Het overgrote deel van de respondenten geeft (75%) geeft aan dat doordat er geen werk in Spanje ze naar Nederland werk gaan zoeken. De overige 25% geeft aan ontslagen te zijn of met schulden te zitten en daarom naar Nederland komt om werk te zoeken. Bij de pullmotieven springt dan ook logischerwijs de werkmogelijkheid als voornaamste motief naar voren. Wat uit deze masterscriptie naar voren komt is dat de meeste Spaanse arbeidsmigranten de slechte economische situatie in Spanje als reden opgeven waarom ze in Nederland werk komen zoeken. Uit de scriptie van Nienke Verhoeks blijkt dat de meeste Spaanse arbeidsmigranten de Nederlandse taal als de meest grote barrière ervaren als ze in Nederland komen werken. Ook liet deze scriptie zien dat de Spaanse migranten uit heel Spanje komen en potentiële werving dan ook door heel Spanje plaats zou kunnen vinden. De meest belangrijke migratiemotieven die uit het onderzoek naar voren komen zijn naast de feit dat Spaanse mensen in Nederland meer geld kunnen verdienen dan in Spanje ook het EU-lidmaatschap van beide landen, waardoor er weinig regels zijn wat betreft werken in andere Europese deelstaten. Wat Spanjaarden ook aanspreekt is de flexibele Nederlandse arbeidsmarkt. Ze kunnen ervoor kiezen om tijdelijk in Nederland te werken en daarna weer terug te keren naar Spanje maar aan de andere kant is er ook de mogelijkheid om voor een langere periode in Nederland te blijven. Met al deze motieven is als laatste motief de hoge werkloosheid ook een hoofdmotief voor Spanjaarden om hun heil ergens anders te zoeken.

Hoofdstuk 3. Deelvraag 2

3.2. Welke gevolgen heeft de Brexit voor Oost-Europese arbeidsmigranten en welke kansen biedt dat voor de Nederlandse arbeidsmarkt?

3.2.1 Inleiding

Sinds 1 Februari 2020 behoort het verenigd koninkrijk niet meer tot de Europese unie. Door deze uittreding loopt het verenigd koninkrijk de vele voordelen van de Europese unie mis, zoals de Europese regel van vrij verkeer tussen personen en goederen voor de EU-lidstaten. In deze deelvraag wordt onderzocht welke invloed de Brexit heeft op de Oost-Europese arbeidsmigranten die in het verenigd koninkrijk wonen en werken. In deze deelvraag wordt vooral gekeken naar de Poolse arbeidsmigranten in het verenigd koninkrijk die van de Oost-Europese doelgroep oververtegenwoordigd aanwezig is. In deze deelvraag wordt onderzocht welke kansen de Brexit biedt voor de Nederlandse arbeidsmarkt. De vraag hoe deze arbeidsmigranten bereikt kunnen worden en de bereidheid om in Nederland te werken worden onderzocht. Een belangrijke bron in dit onderzoek is het interview wat ik met Justyna Lindenbergh heb afgenomen. Zij is verantwoordelijk voor de werving en selectie in Polen en heeft veel kennis over deze doelgroep.

3.2.2. Gevolgen brexit voor Oost-Europese arbeidsmigranten en welke kansen krijgt de Nederlandse arbeidsmarkt hierdoor.

Doordat het Verenigd Koninkrijk op 31 Januari 2020 uit de Europese Unie stapte is er voor met name Oost-Europese arbeidsmigranten veel veranderd. De reden dat er een meerderheid in het VK voor de brexit heeft gestemd is het feit dat er grote onvrede heerste over het ongecontroleerde Europese migratiebeleid. In 2019 werkten bij 695.000 Polen in het VK nadat het van de tot van ongeveer 1 Miljoen werkende Polen af is gekomen. (NU, 2019) Dit komt omdat Het VK het eerste land was dat in 2004 de grenzen voor Polen openstelde, zonder een limiet te stellen aan de binnenkomst van arbeidsmigranten. De Britse premier Tony Blair verwachtte de eerste jaren een toestroom van enkele tienduizenden aan arbeidsmigranten uit vooral Polen maar ook de Baltische staten, dit werden er echter honderdduizenden. Doordat er steeds meer weerstand kwam vanuit de bevolking van het VK en via een referendum een meerderheid voor de afsplitsing van de EU had gestemd, veranderde er ook op het gebied van arbeidsmigratie dingen ingrijpend. Doordat het VK nu hun eigen migratieregels kunnen bepalen heeft het VK er een Australisch puntensysteem op nagehouden. Dit betekent dat er nog wel migranten tot het VK mogen toetreden, echter alleen migranten die een salaris hebben van 30.000 Britse Pond per jaar en goed Engels spreken. (NOS, 2020) Dit type migrant wordt ook wel de kennismigrant genoemd en komt minder vaak uit ⁵MOE-landen. Doordat er met een puntensysteem gewerkt wordt krijgen laagopgeleide mensen uit MOE-landen niet meer de kans om in het VK te gaan werken. In figuur 1 staat het puntensysteem aangeduid. Voor verschillende onderdelen kan men punten scoren en er zijn in totaal 70 punten nodig om een werkvisum in het VK te kunnen krijgen. Het komt er eigenlijk op neer dat hoe hoger iemand opgeleid is en hoe meer iemand verdient, des te makkelijker is het om een werkvisum te kunnen krijgen. Momenteel worden er ook al uitzonderingen gemaakt omdat binnen bepaalde sectoren die veel gebruik maken van laaggeschoolde arbeid ongecontroleerde tekorten waren ontstaan. Zo werden er in 2020 Roemeense seizoen werkers ingevlogen om het oogstseizoen te redden. (Joop.bbnvara, 2020)

Brits immigratieplan: puntensysteem	
Nodig om te komen werken in Groot-Britannië:	70 pt
verplicht	
Engels kunnen spreken	10 pt
Baan van niveau	20 pt
Goedgekeurde werkgever	20 pt
Salaris £ 20.480 – £ 23.039	0 pt
Salaris £ 23.040 – £ 25.599	10 pt
Salaris meer dan £ 25.600	20 pt
Baan waar tekort aan is	20 pt
Werkzoekende heeft doctorstitel	10 pt
Werkzoekende heeft doctorstitel in wiskunde, techniek of technologie	20 pt

Figuur 20

⁵ MOE-landen= Midden en Oost-Europese landen

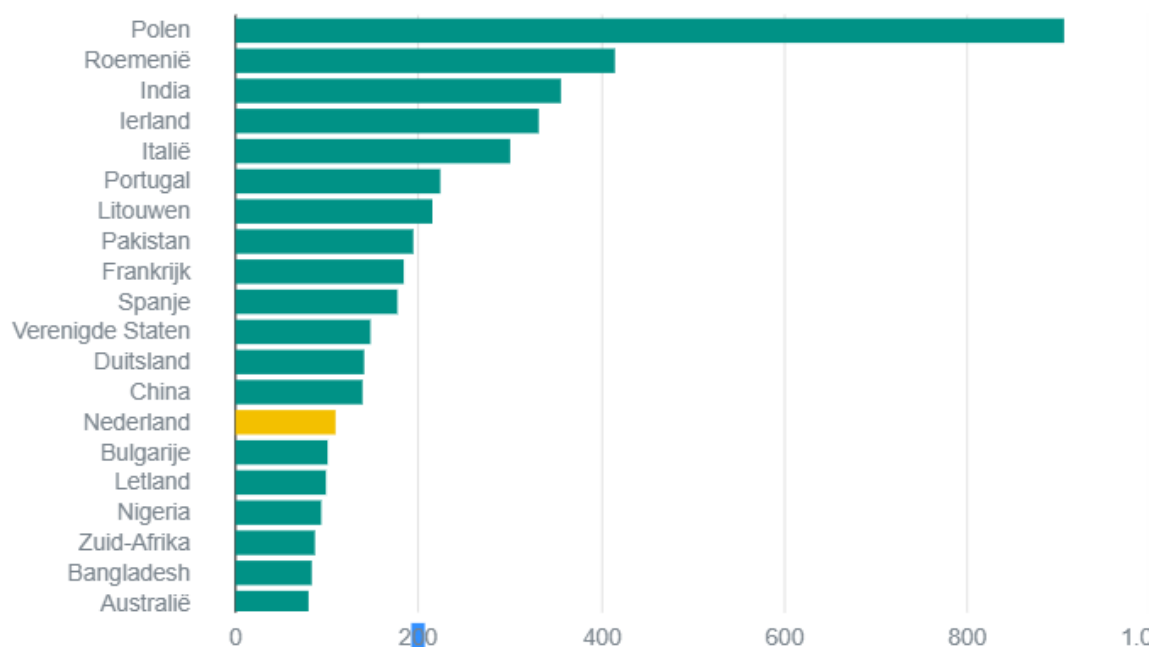
3.2.3. Aantal MOE-migranten in het VK en definitieve vestigingsmogelijkheden

Zoals in tabel 33 zichtbaar is waren Polen in 2018 oververtegenwoordigd in de top-15 ingezetenen van het VK met een schatting van 900.000 Polen destijds. Naast Polen zijn ook Roemenen hoog vertegenwoordigd. In December 2018 waren er ruim 400.000 Roemenen in het VK werkzaam. Ook andere MOE-landen zoals Litouwen en Letland zijn relatief hoog vertegenwoordigd in de lijst met buitenlandse ingezetenen in het VK. Litouwen had in December 2018 ruim 200.000 inwoners in het VK en Letland 100.000. Bij elkaar zijn dit meer dan 1 miljoen arbeidsmigranten uit het VK. Naast de arbeidsmigranten die eieren voor hun geld kiezen, kunnen de arbeidsmigranten uit de MOE-landen er ook voor kiezen om in het VK te blijven. Om in het VK te blijven wonen moeten deze arbeidsmigranten zich dan registreren in het registratiesysteem (EUSS-APP) als ze het registratieproces hebben doorlopen en kunnen aantonen dat ze op 31 December 2020 5 jaar aaneengesloten in het VK hebben gewerkt, krijgen ze een 'settled' status. Dit geeft de arbeidsmigranten recht om in het VK te wonen en werken, staatspensioen op te bouwen en gebruik te maken van publieke diensten. Mensen die op 31 December 2020 korter dan 5 jaar in het VK werkten kunnen een 'pre-settled' status aanvragen, die na 5 jaar in een definitieve status wordt omgezet. (Caris, 2019)

Tabel 33

Nederlanders in top-15 van buitenlandse ingezetenen van Verenigd Koninkrijk

ONS-schatting, december 2018, aantallen x 1000



Door ABN AMRO

Bron: [Office for National Statistics](#)

3.2.4. Redenen MOE-migranten voor vertrek uit het VK

Door de brexit is de verwachting dat een groot gedeelte van deze arbeidsmigranten, ook degene die al langer in het VK zijn, het VK gaan verlaten en terugkeren naar hun moederland. Zo zit de brexit voor veel Polen als een steek in hun rug en is hun eerwaarde aangetast. Een Pool uit Southampton die een eigen huis en zijn gezin daar had zei: “in deze situatie zijn we liever bij onze familie in Polen” (NOS, 2017). Naast de eerwaarde die aangetast kan zijn, zijn er nog een aantal andere redenen waarom arbeidsmigranten uit het UK (en andere West-Europese landen) willen vertrekken. Een reden waarom er MOE-migranten het UK verlaten hebben is de kracht van de Britse Pond. In 2016 en 2017 verloor de Britse pond aan waarde tegen de euro en verder de spullen in het UK duurder en nam de koopkracht dus af. Een andere reden waarom de brexit voor met name Polen een laatste stap kan zijn om terug te keren naar Polen is het politieke klimaat in Polen. De Poolse economie is de laatste jaren sterk gegroeid en door de sterke vergrijzing ontstaat er een grote krapte op de Poolse arbeidsmarkt. Hierdoor heeft de Poolse overheid een aantal wetten ingesteld waardoor het voor Poolse mensen minder interessant is om in het buitenland te werken. Zo komt er een naheffing over het geld wat buiten Polen verdiend wordt. Praktisch komt dit neer op dubbele belasting. Deze maatregel kan zorgen voor een terugkeer van Polen naar hun moederland, maar het kan ook een tegenwerkend effect hebben, namelijk dat Poolse mensen zich laten uitschrijven in Polen en zich definitief vestigen in het land waar ze werken. (AD, 2021). Doordat de economie in zijn geheel in Polen en ook Roemenië verbeterd is. Zo zijn de lonen in 2018 met respectievelijk 6% in Polen en 30% in Roemenië gestegen. Ook is de werkloosheid gedaald tot de waardes van Nederlandse begrippen. Door dit feit zijn mensen uit MOE-landen minder bereid om in landen als Nederland laaggeschoold arbeid te verrichten en keren ze vanuit het UK net zo lief terug naar Polen omdat ze het leven daar prettiger vinden en de financiële prikkel om in West-Europa te gaan werken steeds minder wordt. De mensen die nog wel naar Nederland willen komen stellen vaak hogere eisen, zoals een betere huisvesting en beter werk. (RTL, 2019). De conclusie waarom Arbeidsmigranten uit de MOE-landen het UK verlaten, is enerzijds gebaseerd op de brexit die als een steek in de rug gevoeld heeft maar ook de verbeterde omstandigheden in hun thuisland waardoor ze eerder bereid zijn om in hun thuisland aan het werk te gaan. Dit wordt ook bevestigd in het gesprek met Justyna die expert is op dat gebied en de ontwikkelingen nauw in de gaten houdt.

3.2.5. Verwachte remigratie van arbeidsmigranten uit MOE-landen naar West-Europese landen en hoe kan Nederland ze bereiken?

Er heerst in Nederland een gedachte door de brexit veel Polen het UK verlaten en dat ze daardoor in Nederland kunnen gaan werken. Zo speelt de tuinbouwsector in op de door hun verwachte remigratie van arbeidsmigranten uit de MOE-landen uit het UK. (foodagribusiness, 2020) Vanuit het interview wat ik met Justyna die de Poolse migratiemarkt goed kent zijn er bij AB maar weinig mensen bekend die vanuit het UK naar Nederland komen. Er zijn wel enkele mensen die deze kant op komen, maar vaak zijn dit hoogopgeleide migranten die een gezin hebben en zich meestal als kennismigrant in de regio van Amsterdam vestigen. Bij AB is het beeld dus niet bekend dat er massaal mensen uit het UK naar Nederland trekken. Daarnaast is Nederland voor veel Polen niet aantrekkelijk en trekken ze liever terug naar Polen (BD, 2019) Als er remigratie plaatsvindt zullen de Polen grotendeels terug naar hun moederland gaan, voor de ruim 400.000 Roemenen die in het UK zitten is de prikkel om naar hun moederland terug te gaan minder groot omdat ondanks de grote stijging de lonen in Roemenië een stuk lager liggen dan in Polen. Een goede manier om deze mensen te bereiken is social media. Er zijn veel social media platforms waar mensen van AB mensen proberen over te halen om in Nederland te gaan werken. Wat het lastig maakt is dat in veel sectoren waarin mensen voor AB werken, zoals de productiesector, de lonen niet meestijgen. Hierdoor kunnen bijvoorbeeld Poolse mensen wel bereikt worden via social media alleen kan ze niet hetzelfde geboden worden als ze in het UK kregen. Een ander probleem is de huisvesting. In Nederland is er krapte op de woningmarkt en kan er niet voor iedere EU-medewerker een eigen huis geregeld worden. In het UK was deze woning schaarste minder. Doordat de economische situatie in Polen sterk verbeterd is, gaan deze mensen liever in Polen wonen, of in Duitsland wat geografisch een gunstere ligging heeft en ook minder last heeft van de woningnood vergeleken met Nederland. In Duitsland heerst ook een sterke vergrijzing en de Duitse arbeidsmarkt staat de komende jaren ook te springen om arbeidskrachten in de primaire sector. (Hek, 2020)

Hoofdstuk 3. Deelvraag 3

3.3. Op welke manier kunnen de arbeidsmigranten in hun land van herkomst bereikt worden en welke voorwaarden zijn belangrijk voor het behouden van de arbeidsmigranten?

3.3.1. Inleiding

In de derde deelvraag wordt onderzocht hoe de arbeidsmigranten in hun moederland bereikt worden en welke middelen daarvoor gebruikt worden. Daarnaast wordt er in deze deelvraag gekeken hoe de arbeidsmigranten, als ze in Nederland zijn, behouden kunnen worden voor de Nederlandse arbeidsmarkt en welke voorwaarden daaraan verbonden zijn. Deze deelvraag wordt opgedeeld in 2 onderdelen. In het eerste gedeelte wordt gekeken naar hoe de arbeidsmigranten in de landen van herkomst geworven kunnen worden en op welke ze bereikt worden. Tijdens dit onderzoek staat de informatie centraal die in van Beata Pastuch heb opgedaan tijdens een interview. Beata is een lokale recruiter die op een recruitingskantoor in Polen werkt. In het 2^{de} gedeelte van deze deelvraag worden de voorwaarden onderzocht waardoor arbeidsmigranten bereid zijn om langer voor AB te blijven werken.

3.3.2. Hoe wordt het wervingsproces vormgegeven?

Om te kijken hoe arbeidsmigranten bereikt kunnen worden wordt gekeken naar hoe de werving in Polen momenteel gaat. Ab werft al jarenlang in Polen en door middel van het interview met Beata is de toenaderingsstrategie een stuk duidelijker geworden. Beata werft al 12 jaar mensen in Polen vanuit 4 verschillende kantoren in 4 verschillende steden. Om te zien hoe arbeidsmigranten het best bereikt kunnen worden is het belangrijk om ten eerste het wervingsproces onder de loep te nemen. Het wervingsproces start altijd met een 'job offer' dat betekent dat er vanuit de klant van AB een vacature komt voor bijvoorbeeld 3 productiemedewerkers in een fabriek. Op het moment dat de vacature uitstaat wordt er op het recruitment kantoor in Polen gekeken om er geschikte kandidaten in de database te vinden zijn. Dit gaat dan over mensen die zich al een keer bij AB hebben aangemeld en die nog niet in Nederland werkzaam zijn. Als er geen geschikte kandidaat in de database is wordt een recruitment proces gestart. Het recruitmentproces begint met een vacaturebeschrijving over de vacature die uitgezet is, deze vacature wordt dan op verschillende online platforms geplaatst ook wel de 'job portals' genoemd. Daarnaast verzamelen we de gegevens van mensen die op de platforms aangeven op zoek te zijn naar een baan. Nadat we van de mensen die zich aangemeld hebben de gegevens verzameld hebben, voeren we de gesprekken met de potentiële kandidaten. Tijdens deze gesprekken met de kandidaten proberen we er zo goed mogelijk achter te komen hoe een persoon in elkaar steekt, of het een teamspeler is en wat zijn arbeidsethos is. Nadat we een selectie van de beste kandidaten gemaakt hebben, zorgen we ervoor dat de kandidaten aan de Nederlandse klant worden voorgesteld. Meestal accepteert de Nederlandse klant de kandidaten, dit komt ook vanwege de grote vraag aan buitenlands personeel, er zijn simpelweg minder vissen in de vijver. Als de klant de kandidaten geaccepteerd heeft dan zorgen wij ervoor dat we een voor-contract met de kandidaten opstellen. In dit voorcontract staan de verschillende zaken beschreven die men in Nederland kan verwachten. Hierbij kan gedacht worden aan bepaalde Nederlandse normen en waarden waar waarde aan wordt gehecht zoals op tijd komen. Als het voor-contract is opgesteld helpen wij de kandidaten op een goede busmaatschappij te vinden die vanuit Polen naar Nederland rijdt. Daarnaast helpen wij de kandidaten door ze een voorlichting te geven over hoe hun eerste werkdag eruitziet, wat ze kunnen verwachten en op welke manier ze zich horen te gedragen. Daarnaast verstrekken we de kandidaten informatie over de plek waar ze gehuisvest worden, welke faciliteiten ze hebben etc. Als de kandidaten in Nederland aankomen vangt AB de kandidaten bij hun huis op en zorgt dat ze verder wegwijs gemaakt worden. Nadat in het hierboven genoemde stukje het recruitmentproces is uitgelicht, is de vraag hoe deze mensen bij AB terecht komen en niet bij een ander recruitmentkantoor. Beata gaf tijdens het interview een mooie illustratie hoe moordend de concurrentie is voor de recruitmentteams in Polen. Beata omschreef dit probleem ook het grootste probleem bij het werven van mensen. Zo zijn er in de stad Apollo (ruim 100.000) inwoners meer dan 20 andere wervingsbureaus gevestigd. Dit geeft al aan dat AB op een hoog niveau moet kunnen concurreren met de concurrentie. De manier waarop AB zich in Polen wil onderscheiden is door de kandidaten die een bericht sturen een positiever en sneller antwoord te geven dan de concurrentie en door een flexibele houding tegenover de kandidaten aan te nemen.

3.3.3. Op welke manier worden de kandidaten in het land van herkomst bereikt? En wat zijn belangrijke voorwaarden voor het behoud?

De meest voorkomende manier van hoe kandidaten bij het AB bureau in Polen terecht komen is door mond- op mondreclame. Als er 1 kandidaat goede ervaring in Nederland heeft overgehouden en als hij het bij thuiskomst deze ervaring deelt kan dit voor AB veel nieuwe kandidaten opleveren. Daarom vinden we het ook belangrijk dat de mensen een goed salaris verdienen in Nederland en een goede huisvesting hebben. Als we ons daar ten opzichte van onze concurrenten kunnen onderscheiden kan dit termijn meer mensen doen overhalen om via AB in Nederland te gaan werken. Naast de mond-op mondreclame zijn de online wervingstools ook belangrijk om bekendheid te creëren bij de kandidaten. Een goed voorbeeld hiervan is facebook. AB adverteert veel op facebook omdat veel kandidaten actief op facebook zijn ook een platform als grono.net gebruiken we om te adverteren. Een andere tool die we gebruiken is 'portal connected' voor 'searching for job abroad' bij deze zoektermen komt AB in de advertenties naar voren, zodat als mensen zoeken naar werk in het buitenland ze door middel van een advertentie bij AB terecht kunnen komen. Ook adverteren we via google, dat heet google adwords. Zo worden bij bepaalde zoektermen op google de advertentie van AB zichtbaar. De wervingsstrategie van AB is ook belangrijk voor het behalen van de doelen. Beata zei dat er momenteel elk jaar 3000 mensen geworven worden en dat het doel na corona is om dit aantal op te laten lopen tot 4000 in 2025. Eerst bestond de wervingsstrategie met het bereiken van alle mensen uit alle doelgroepen in Polen. Dit kwam omdat de Poolse economie 10 jaar geleden in verhouding veel meer achterliep op de Nederlandse economie dan nu. Momenteel is het voor jonge mensen uit de stad, die vaak hoog opgeleid zijn niet meer zo interessant om naar Nederland te trekken als dat het voorheen was. De wervingsstrategie is daar ook op aangepast. De targetting richt zich momenteel meer op de jonge, laagopgeleide mensen uit de landelijke gebieden en kleine dorpen. Voor hen is de stap naar Nederland nog een stuk interessanter omdat er nog een grote loonkloof bestaat tussen de loonkloof van de productiesector in Polen en de productiesector in Nederland. In het interview met Besta kwam naar voren dat de economische omstandigheden het meest belangrijk waren voor de arbeidsmigranten waarom ze in Nederland zouden blijven. Een goed salaris wat correct en op tijd betaald wordt houdt mensen bij de organisatie.

Hoofdstuk 3. Deelvraag 4

3.4. Hoe zijn de leef-en arbeidsomstandigheden van (Oost-Europese) arbeidsmigranten en hoe kunnen die verbeterd worden, zodat arbeidsmigranten langer in Nederland blijven?

3.4.1. Inleiding

Arbeidsmigranten zijn van groot belang voor de Nederlandse economie. Alle arbeidsmigranten samennemen 1 op de 20 banen in en bedragen 11 Miljard Euro bij aan de Nederlandse economie. (ABU, 2018) Arbeidsmigranten zijn tegenwoordig niet meer weg te denken uit de samenleving. De verwachting is, is dat in de toekomst de vraag naar arbeidsmigranten enkel nog gaat toenemen. In deze deelvraag van het onderzoek worden de leef-en arbeidsomstandigheden van de Oost-Europese arbeidsmigranten onderzocht en wat arbeidsmigranten belangrijk vinden wat er verbeterd wordt, zodat het doel bereikt, namelijk een langer verblijf in Nederland. De uitwerking van deze deelvraag heeft een andere structuur dan de uitwerking van andere deelvragen. Waar de andere deelvragen voornamelijk bestonden door een uitwerking van een theoretische kaders aan de hand van deskresearch zal de uitwerking van deze deelvraag voornamelijk bestaan uit de uitwerking van de interviews die ik met verschillende Oost-Europeanen heb afgenomen. Door middel van deze interviews worden de kernpunten duidelijk welke dingen de arbeidsmigranten belangrijk vinden en aan de hand van deze bevindingen wordt een advies geschreven. De kernpunten die uit de interviews met de arbeidsmigranten naar voren komen zijn: 1 Heeft de taalbarrière invloed op de verblijfsduur in Nederland en zijn arbeidsmigranten bereid om een taalcursus te nemen? 2 Welke (huisvesting)voorwaarden zijn belangrijk voor een langer verblijf in Nederland?

3.4.2. Leef-en arbeidsomstandigheden arbeidsmigranten

Tijdens de interviews onder de arbeidsmigranten zijn er 10 vragen aan bod gekomen over het desbetreffende onderwerp. Aan de hand van deze vragen ga ik de gedane bevinden delen en uitlichten hoe de arbeidsmigranten over bepaalde onderwerpen dachten.

1: Wat vind je van de lengte van je werkweek, wil je die langer of korter?

De eerste vraag van het onderzoek ging over de lengte van de werkweek. 3 van de 6 bevraagde EU-werknemers waren helemaal tevreden met de lengte van de werkweek. En 3 andere niet helemaal. 1 van deze werknemers zou graag veel meer willen werken, een ander zou soms meer willen werken(flexibel) en de laatste zou ook wel langer willen werken maar vind soms een dag vrij ook prima. Wat opvalt aan de antwoorden dat het 1 richting opgaat, mensen vinden de werkweek goed of willen het langer. Er is niemand die een kortere werkweek wil, wat een positief teken is. Voor de personen die langer willen werken kan een gesprek ophelderend zijn om de wensen te verduidelijken.

2: Vind je het werk veelzijdig of zou je wat willen veranderen aan het werk?

Ook bij dit antwoord gaan de antwoorden veel dezelfde richting in. 3 mensen zijn tevreden met de veelzijdigheid van het werk en 2 anderen vinden het werk niet veelzijdig, echter zijn ze wel content met het werk en zouden ze niet een verandering wensen. 1 persoon geeft aan dat ze het werk niet veelzijdig vindt alleen dat ze niet weet wat ze hieraan kan veranderen, in dit geval kan een gesprek met diegene ophelderend werken.

3: Vind je dat je een goede werk/privé balans hebt?

4 van de respondenten geeft aan dat ze een goede werk/privé balans hebben. Wat vooral opvalt is dat de respondenten waarde hechten aan een vrij weekend of ten minste 1 dag vrij. Ook wordt aangegeven dat de respondenten geen stress ervaren tijdens hun werk en dat ze dat als zeer prettig ervaren. 1 respondent geeft aan liever iets meer te werken en 1 respondent geeft aan liever wat meer rust te hebben. Dit is iets wat goed met de respondenten afgestemd kan worden.

4: Krijg je waardering in het werk wat je doet en vind je dat belangrijk

Alle respondenten geven aan dat ze waardering een belangrijke factor in hun werk vinden en dat waardering hun een goed gevoel geeft en reden geeft om meer hun best te doen en harder te werken. Wat goed is om te zien is dat alle respondenten ook de waardering krijgen bij hun werkgever. Doordat ze de waardering krijgen voelen ze zich menselijk behandeld en zijn gemotiveerder om te werken wat een win-win situatie is voor de werkgever en werknemer.

5: wat vind je van je huisvesting en wat zou je willen veranderen aan je huisvesting

3 respondenten zijn helemaal tevreden met hun huisvesting en zouden niks veranderd willen zien aan de accommodatie. 1 van de respondenten zou graag een plekje voor haarzelf willen en 2 respondenten vinden de huisvesting goed alleen vinden het huis waarin ze leven te druk, ze zouden graag wat meer rust in het huis willen. Wat positief is aan deze antwoorden is dat alle respondenten technisch helemaal tevreden zijn met de accommodatie. De huizen zelf en alle faciliteiten die de huizen te bieden worden als prettig ondervonden. Het enige punt wat arbeidsmigranten naar voren brengen is de drukte van huisgenoten. In huizen waar veel arbeidsmigranten verblijven is dit lastig te vermijden en de mensen die echt overlast veroorzaken in de grote huizen kunnen wellicht naar kleinere huizen verplaatst worden.

6: Is goede huisvesting een reden om langer in Nederland te blijven?

Alle respondenten geven aan dat een goede huisvesting cruciaal is om in Nederland te blijven. 1 van de respondenten geeft aan dat ze onder goede huisvesting ook een kamer voor haarzelf verstaat. Iets wat logisch is alleen lastig te realiseren. Daarnaast geven de respondenten aan het belangrijk te vinden om een goede leefomgeving te hebben en dat voor hun de huisvesting een hoge prioriteit heeft en dat het niet enkel en alleen om het loon gaat.

7: Ben je geïnteresseerd in het volgen van een Nederlandse taalcursus als je langer in Nederland wil blijven?

4 van de respondenten geven aan geïnteresseerd te zijn in het volgen van een Nederlandse taalcursus. De gedachtegang hierachter is volgens de respondenten dat het voor het makkelijker wordt om een omhoog te klimmen op de Nederlandse arbeidsmarkt als ze de Nederlandse taal goed beheersen. Ook denken dat ze hierdoor meer kansen krijgen om op de lange termijn een vast-contract te krijgen. Van de 2 respondenten die geen interesse hadden in het volgen van een Nederlandse taalcursus geeft 1 van de respondenten de reden dat ze hier enkel voor 3 maanden is en weer gaat studeren dus dat een Nederlandse taalcursus voor haar overbodig is maar als ze langer in Nederland zou blijven dat het wat haar betreft wel een optie was. De laatste respondent gaf aan geen Nederlandse taalcursus te willen volgen omdat dit volgens haar niet nodig was voor haar werk. Dit was toevalligwijs ook de respondent die de meeste moeite had met de Engelse taal. Deze resultaten laten zien dat er onder de arbeidsmigranten animo is voor het volgen van een Nederlandse taalcursus en veel arbeidsmigranten dit willen valt er in groepsverband wellicht iets te regelen.

8: Zou je willen dat je familie ook naar Nederland komt en zou je je hier definitief willen vestigen?

De respondenten zijn verdeeld over of ze hun familie graag hier willen zien. 1 respondent geeft aan dat zijn relatie met zijn familie niet zo goed is en ziet het niet zitten dat zijn familie naar Nederland komt. De andere 5 arbeidsmigranten vinden het wel een goed idee dat hun familie ook naar Nederland komt maar houden wel een slag om de arm. Ze vinden wel dat ze hier een goed leven hebben alleen willen ze de omstandigheden afwachten hoe het met hun werk en huisvesting ontwikkeld. Daarbij heerst het beeld dat ze eerst een fase C⁶ contract en/of een eigen huisvesting willen hebben voordat ze kunnen nadenken aan of hun familie ook deze kant op kunnen komen. Daarnaast geven ook enkele respondenten aan dat ze het lastig te realiseren vinden omdat ze weten dat er een grote woningnood in Nederland is.

9: Vind je dat AB goede begeleiding biedt? Of zou je iets verbeterd willen?

Alle respondenten reagerden positief op deze vraag, wat een mooi compliment is voor AB. Geen van de respondenten heeft een verbetering voor AB. Zo gaf een van de respondenten aan dat AB goed communiceert en dat ze altijd voor je klaar staan als er wat aan de hand is. Ook zeggen de respondenten dat ze van kennissen ook goede verhalen over AB gehoord hebben.

10: Hoelang ben je van plan in Nederland te werken en waardoor zou je langer in Nederland blijven?

Van de respondenten willen er 4 enkele jaren in Nederland blijven en dan wellicht terug naar hun thuisbasis. 1 van de respondenten geeft aan definitief in Nederland te willen blijven, wat dan toevallig ook degene is met een vast contract een fase-c contract. 1 van de respondenten zegt na enkele maanden naar huis te gaan omdat ze haar studie weer gaat oppakken. Alle respondenten geven aan dat bepaalde omstandigheden ervoor kunnen zorgen dat ze langer in Nederland willen blijven, dan valt er te denken aan bijvoorbeeld een hoger loon, een vast contract of een eigen huis.

⁶ Een fase C contract is een vast contract voor medewerkers van AB meestal krijgen arbeidsmigranten dit na enkele jaren

3.4.3. Uitslag enquête leef- en arbeidsomstandigheden arbeidsmigranten

De enquête die onder de arbeidsmigranten is opgezet geeft antwoord op 4 vragen. De eerste vraag is hoe de arbeidsmigranten de leef-en arbeidsomstandigheden ervaren en hoe ze deze verbetert zouden willen zien. De 2^{de} vraag die beantwoord wordt door middel van de enquêtes wordt beantwoord is of arbeidsmigranten een taalbarrière ervaren en of er een plan is om dit te verhelpen. De derde vraag waar antwoord op gegeven wordt is gezinshereniging ervoor zorgt dat arbeidsmigranten bereid zijn langer in Nederland te blijven en de 4 vraag waar antwoord op gegeven dient te worden is welke voorwaarden arbeidsmigranten belangrijk vinden om in Nederland te blijven.

1: Leef-en arbeidsomstandigheden arbeidsmigranten

De leef-en arbeidsomstandigheden van de arbeidsmigranten zijn door middel van de interviews vanuit hun perspectief zichtbaar geworden. Hierdoor wordt duidelijk wat de arbeidsmigranten belangrijk vinden aan hun leef- en arbeidsomstandigheden. Het eerste punt wat van de leefomstandigheden direct naar voren kwam is dat alle arbeidsmigranten vinden dat hun huisvesting technisch gezien goed is en dat alle faciliteiten aanwezig zijn. 2 van de geïnterviewde arbeidsmigranten gaven aan dat ze meer rust in hun huis willen. Dit is dan ook iets wat in advies met hen afgestemd kan worden. De arbeidsomstandigheden waren ook positief echter waren er 2 arbeidsmigranten die wat langer wilden werken en 1 arbeidsmigrant die soms wat meer rust nodig had. Belangrijk is het dat de arbeidsmigranten altijd hun verhaal kwijt kunnen bij hun relatiebeheerder bij AB en dat er een vertrouwensband is dat gezegd kan worden wat er op het hart ligt. Aan de hand van de mogelijkheden kan er dan naar een oplossing gezocht worden.

2: Invloed taalbarrière op verblijf in Nederland en aanpak om taalbarrière te verhelpen

Van de geïnterviewde mensen was er geen die de Nederlandse taal niet als barrière ervaarde in de Nederlandse arbeidsmarkt. Van de geïnterviewde mensen was eenieder het ermee eens dat als je de Nederlandse taal niet goed machtig bent, je een achterstand hebt op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit kwam ook terug in 1 van de interviews waarin de geïnterviewde persoon zei: “ik denk dat ik mijn positie hier kan verbeteren” en een ander zei: “het maakt het leven hier veel makkelijker. Dit toont het urgentiegevoel van de arbeidsmigranten aan. Zo waren ook 5 van de 6 geïnterviewde arbeidsmigranten positief over het volgen van een Nederlandse cursus. Doordat er zo positief op gereageerd is kan er hier wellicht aan een constructie gedacht worden dat er door AB de mogelijkheid wordt geboden aan arbeidsmigranten om een Nederlandse taalcursus te volgen en dat de tegenprestatie voor de arbeidsmigranten is dat ze een x aantal jaar of een x aantal uur voor AB moeten blijven werken en als ze eerder vertrekken dat ze de cursus met terugwerkende kracht moeten terugbetalen.

3: Zorgt gezinshereniging voor een langer verblijf in Nederland?

Op deze vraag reageerden de arbeidsmigranten wisselend. Zo werd aangegeven dat ze eerst zekerheid in Nederland wilden hebben voordat ze eraan dachten om hun familie hier heen te halen. Op de korte termijn maakt gezinshereniging niet uit. Als arbeidsmigranten zich hier definitief willen vestigen zal gezinshereniging wel een belangrijk thema zijn.

4: Onder welke voorwaarden willen arbeidsmigranten langer in Nederland blijven?

Het antwoord op deze vraag splits zich af in 2 hoofdpijlers die ervoor zorgen of arbeidsmigranten in Nederland blijven of dat ze vertrekken. Deze pijlers zijn salaris en huisvesting. Uit de gesprekken met de arbeidsmigranten kwam dit duidelijk naar voren. Op het gebied van salaris kan AB vaak niet meer vragen dat wat de klant te bieden heeft, wat vaak het minimumloon is. Als erdoor wet- en regelgeving zaken omtrent het minimumloon veranderen kan Nederland zich tegenover de concurrentie met bijvoorbeeld de Duitse arbeidsmarkt versterken omdat de minimumlonen nu redelijk gelijk zijn. De huisvesting wordt ook steeds belangrijker. Doordat de arbeidsmigranten kieskeuriger zijn geworden is het belangrijk om goede huisvesting te hebben voor de arbeidsmigranten. Uit de interviews kwam naar voren dat de arbeidsmigranten deze huisvesting ook als 'goed' ervaren. Een punt wat wellicht verbeterd kan worden is het aantal mensen wat in een huis zit, zodat de arbeidsmigranten minder overlast hebben van lawaaiige landgenoten.

3.4.4. Is er verschil tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke arbeidsmigranten die geworven worden?

Om tot het antwoord van deze vraag te komen heb ik met Justyna gesproken. Zei herkent het beeld dat er meer mannelijke arbeidsmigranten worden geworven dan vrouwelijke arbeidsmigranten. Dit komt vooral omdat er meer mannen willen en kunnen werken volgens haar. Zo wordt het door de Poolse overheid steeds aantrekkelijker gemaakt om in Polen te blijven en krijgt een vrouw voor elk kind dat ze krijgt een bedrag wat in de duizenden zloty's gaat. Dit komt omdat het geboortecijfer in Polen al jaren laag is en de Poolse overheid de vergrijzing wil tegengaan. Door deze financiële stimulans kiezen Poolse vrouwen er eerder voor om kinderen te krijgen in Polen dan in het buitenland te gaan werken. Een andere reden waarom er minder vrouwelijke arbeidsmigranten geworven worden dan mannelijke arbeidsmigranten is het feit dat AB in veel 'mannen' sectoren werkt, zoals de bouw. Veel vrouwen kunnen de fysieke arbeid minder goed aan en daarom is de reden dat er minder vrouwen voor deze sector worden geworven ook te verklaren. In de productiesector worden daarentegen wel veel vrouwen geworven. Dit is dus alles verklaarbaar en daarom is een strategieaanpassing ook niet van toepassing.

Hoofdstuk 4. Eigen mening, reflectie op het onderzoek op opdracht.

Het concrete vraagstuk van mijn afstudeerwerkstuk: Hoe kan in het kader van werving en behoud het aanbod op de groeiende vraag naar praktisch geschoolde arbeidsmigranten op de Nederlandse arbeidsmarkt in de toekomst gewaarborgd kan blijven? Heeft via 2 manieren resultaten opgeleverd. De eerste manier is het onderzoek via Deskresearch. Deze resultaten zijn behaald door in overleg met AB Midden Nederland de landen te kiezen waarnaar onderzoek gedaan dient te worden. Het kiezen van deze landen ging stapsgewijs. Eerst werd er één land gekozen en nadat de resultaten van dit land duidelijk werden kon dit worden meegenomen in de keuze van een volgend land waarnaar onderzoek gedaan werd, of naar de uitwerking van zo'n land. Doordat de landen systematisch en één voor één werden onderzocht zorgde dit voor dat door het onderzoek heen resultaten uit de eerder onderzochte landen meegenomen konden worden in de volgende landen die onderzocht werden. Nadat ik met Laurens van den Bergh een land had gekozen waarvan we dachten dat het een potentieel interessant land was om arbeidsmigranten te werven, ging ik het land onderzoeken aan de hand van 6 factoren. Ten eerste was er voor elk land een inleiding, de reden waarom er voor een land gekozen was. Soms was er voor een land gekozen omdat er een directe aanleiding voor was door een veranderde omstandigheden binnen een land, soms werd er gekozen voor een land omdat er vermoedelijke potentie was. Het 2^{de} punt wat onderzocht werd binnen de onderzochte landen waren de demografische omstandigheden binnen een land. Als een land veel vergrijzing heeft, heeft dit invloed op de werving van arbeidsmigranten (op de lange termijn) Het 3^{de} punt waarin onderscheid gemaakt werd waren de economische omstandigheden, hoe heeft een land zich in de recente periode ontwikkeld? Hoe hard zijn de lonen gestegen? En hoe staan deze in verhouding met Nederland? Het 4^{de} punt wat werd onderzocht was de werkloosheid. Dit is een belangrijke kader voor hoe de werkgelegenheid in een land is en welke middelen ingezet moeten worden om de mensen over te halen om in Nederland te gaan werken. Het 5^{de} punt wat onderzocht werd was de werkmentaliteit van mensen binnen verschillende landen. En het laatste punt bestond uit de overige omstandigheden die onderzocht werden die een land in potentie interessant konden maken voor de werving van arbeidsmigranten. Door deze schematische structuuruitwerking kon er goed ingespeeld worden op behaalde resultaten. Wat ik geleerd heb uit het uitvoeren van deskresearch is dat sommige dingen niet goed onderzocht kunnen worden. Zo ervaarde ik wel enige moeite met het onderzoek doen naar de 'werkmentaliteit' Voor een onderzoek naar de werkmentaliteit van mensen binnen verschillende landen is een onderzoek op de 'vloer' in mijn ogen een betere optie. Door bijvoorbeeld naar Kroatië te gaan en bij verschillende bedrijven te kijken hoe mensen aan het werk zijn en mensen daar interviewen. Bepaalde facetten zijn in de praktijk beter te testen dan andere die ik heb er uitgehaald. Het 2^{de} gedeelte wat onderzocht is om de hoofdvraag te beantwoorden is door middel van interviews en gesprekken met deskundigen gegaan. Deze benadering heeft antwoord gegeven op de invloed van de Brexit op de komst van arbeidsmigranten naar Nederland, hoe arbeidsmigranten bereikt kunnen worden en hoe de leef-en arbeidsomstandigheden zijn en welke voorwaarden belangrijk zijn voor een langer verblijf in Nederland. Door de interviews met de arbeidsmigranten kon je tot inzichten van een ander kader dan het onderzoek op internet en weet je wat bij de mensen leeft. Achteraf vind ik dat ik mijn verslag wat bondiger had kunnen maken maar ik ben zeker blij met de opgedane resultaten.

Hoofdstuk 5 Conclusies en aanbevelingen

Als conclusie voor de hoofdvraag: Hoe kan in het kader van werving en behoud de groeiende vraag naar praktisch geschoolde arbeidsmigranten op de Nederlandse arbeidsmarkt in de toekomst gewaarborgd blijven? Bestaat mijn conclusie uit 2 delen. Het eerste onderdeel is dat Nederland verder moet met de zoektocht naar arbeidsmigranten. Op de korte termijn (10 jaar) kan dit nog goed plaatsvinden binnen landen in Europa en voor de langere termijn moeten ook opties als werving in Afrika en Zuidoost-Azië opengehouden worden, al biedt dit nog veel onzekerheden. Voor de 5 landen die onderzocht zijn heb ik de volgende conclusie en aanbevelingen meegegeven:

1: Advies Oekraïne

Het advies voor het werven van arbeidsmigranten is op basis van dit eerste onderzoek positief. Zeker de economische omstandigheden in Oekraïne zijn dermate interessant. Door de grote verschillen in lonen tussen Oekraïne en Nederland kan het voor Oekraïners een sterk motief zijn om in Nederland werk te verrichten. Daarnaast is Oekraïne een land waar veel mensen wonen vergeleken met andere Oost-Europese landen. Daardoor is er ook een grotere beroepsbevolking en kan er op grotere schaal arbeidsmigranten geworven worden dan in bijvoorbeeld Albanië. Het feit dat Oekraïne niet bij de EU hoort en er dus geen vrij verkeer is tussen personen maakt het moeilijker om arbeidsmigranten te werven dan binnen de EU. Zeker als de vraag naar arbeidsmigranten in de toekomst blijft stijgen, is de vraag of de regelgeving aangepast kan worden voor leden van de EU zodat het makkelijker is om arbeidsmigranten van buiten de EU te werven. Aangezien dit nog in het ongewisse is en voor de korte termijn al een oplossing gevonden wat betreft het werven van arbeidsmigranten is het interessant om via de A1-payroll regeling arbeidsmigranten te werven. Omdat AB midden-Nederland niet gebruik wil maken van de A1- payroll system blijft het belangrijk om alert te blijven rondom ontwikkelen voor de toetreding van Oekraïners op de West-Europese arbeidsmarkt. Als de schaarste blijft toenemen zal de regelgeving veranderen en dan is het zaak om goed op de situatie in te spelen.

2: Advies Roemenië

Uit het marktonderzoek naar Roemenië is zichtbaar geworden dat er momenteel een grote afzetmarkt van arbeidsmigranten in Roemenië en dit ook op het korte termijnperspectief biedt voor de werving van de arbeidsmigranten. Dit komt doordat Roemenië sinds 2014 lid van de EU is en er vrij verkeer van goederen en personen mogelijk is, waardoor er niet aan ingewikkelde procedures voldaan moet worden door middel van een werkvergunning. Een ander positief aspect is de relatief grote bevolkingsomvang van Roemenië die met 19,41 miljoen mensen een stuk groter is dan verschillende buurlanden en daarom is de 'vijver' waaruit te vissen is ook groter. Zoals in het onderzoek naar voren is gekomen is het feit dat de reële lonen in Roemenië de afgelopen jaren 140% is gestegen. Door deze enorme groei wordt het in de toekomst voor Roemenen minder interessant om vanwege economische perspectieven ergens anders te gaan werken dan in hun thuisland. De vraag die rijst is hoe deze ontwikkeling zich voortzet. Het is belangrijk om deze groei in perspectief te zien. Momenteel bedraagt het minimumloon in Roemenië omgerekend ongeveer €480- Zo kunnen Roemenen onder de huidige omstandigheden nog zo'n 3 tot 4 keer meer verdienen in Nederland dan in Roemenië. Het is echter wel belangrijk om deze trend nauwkeurig in de gaten te houden, want het inkomensverschil steeds verder nivelleert ontstaat er een moment waarop het voor Roemenen niet meer aantrekkelijk is om in Nederland arbeid te verrichten. Een ander punt wat op de lange termijn

parten kan gaan spelen wat betreft de werving van arbeidsmigranten is de bevolkingsimplosie die Roemenië al tijden gaande is. De trend die in grote delen van Oost-Europa geldt is in Roemenië duidelijk zichtbaar geworden. Uit een onderzoek van het Weense instituut voor economische studies is de verwachting dat de beroepsbevolking voor de periode 2015-2045 met 30% zal krimpen. Dit is een ongelooflijk hoog percentage. Doordat er puur vanwege de krimpende beroepsbevolking steeds minder werkenden zijn, zal de Roemeense overheid ook steeds meer hun best doen om de Roemenen binnen de eigen landsgrenzen te houden om een bijdrage te leveren aan de eigen economie. Dit is een fenomeen wat nu in Polen al aan de gang is. Het advies voor de werving van arbeidsmigranten is overwegende deze feiten op de korte termijn positief (tot 5 jaar) maar op de langere termijn denk ik dat het steeds lastiger is om Roemenen in Nederland te laten werken en moeten er andere oplossingen gevonden worden.

3: Advies Bulgarije

De conclusie is dat er in Bulgarije ondanks de snelle stijging van de lonen een grote potentie ligt om arbeidsmigranten te werven. Doordat de minimumlonen nog altijd ruim 4,5 keer zo laag zijn als in Nederland en de relatieve armoede groot zijn er genoeg economische redenen waarom het voor Bulgaren interessant is om in Nederland te gaan werken. Daarmee is de bevolking van bijna 7 miljoen mensen een grote bron om uit te putten. Kanttekening moet gemaakt worden dat dit echt een oplossing voor de korte termijn lijkt. Doordat er weinig jonge Bulgaren zijn, de Bulgaarse overheid steeds meer politieke acties onderneemt om Bulgaren binnen Bulgarije te laten werken en de sterke aantrekkende binnenlandse economie schat ik dat de werving van Bulgaren alleen de komende 10 jaar significant verschil kan maken. Doordat er in Bulgarije veel concurrentie is en er vanwege overheidsmaatregelen het voor Bulgaren minder aantrekkelijk wordt om te emigreren is de verwachting dat de werving van arbeidsmigranten op lange termijn niet rendabel meer is.

4: Advies Kroatië

Kroatië is een land waar arbeidsmigranten geworven kunnen worden alhoewel er veel concurrentie bestaat voor de werving van landen als Duitsland. Daarom geef ik kan ook het advies mee dat er niet actief in Kroatië geworven dient te worden, omdat de lonen in Kroatië hoger zijn dan in Bulgarije en Roemenië en Kroaten meer geneigd zijn om naar Duitsland te gaan, wat geografisch een betere ligging heeft. Doordat er ook weinig Kroaten in Nederland zijn is het ook lastiger om bekend te worden onder de doelgroep omdat ook veel arbeidsmigranten aangeven via-via bij AB terecht zijn gekomen.

5: Advies Spanje

Mijn advies is om actief in Spanje te gaan rekruteren. Door de stijgende werkloosheid door corona liggen de komende jaren veel kansen om arbeidsmigranten te werven mede doordat de lonen in Spanje significant lager liggen dan in Nederland. Momenteel zijn er veel verhalen in het nieuws over misstanden onder huidige Spaanse arbeidsmigranten. De taak ligt om duidelijk te kunnen laten zien dat AB zich van andere uitzendbureaus kan onderscheiden. Een bijkomend voordeel is dat veel uitzendbureaus gericht zijn op Oost-Europa en dat de concurrentie voor het rekruteren van mensen enorm is. Spanje is wat dat betreft onderbelicht en ik zie daarom ook veel potentie in het werven van arbeidsmigranten in Spanje. De hoge werkloosheid onder jongeren is een factor die de werving in Spanje succesvol kan laten zijn.

Advies deelvraag 2.

Uit het onderzoek wat ik gedaan heb is naar voren gekomen dat er weinig mensen uit Oost-Europa na de Brexit naar Nederland komen, dit komt omdat de Poolse economie dermate gegroeid is dat Poolse mensen liever naar Polen terugkeren dan naar Nederland. Mijn advies is dan ook niet om veel tijd te verspillen aan het bereiken van deze mensen maar wel de ontwikkelingen in de gaten te houden en op eventuele veranderingen inspelen.

Advies deelvraag 3 en 4.

Het advies wat uit de deelvragen 3 en 4 voortvloeit is het feit dat arbeidsmigranten veel waarde hechten aan goede huisvesting en ze niet te veel lawaai willen. Als advies zou ik mee willen geven om arbeidsmigranten indien mogelijk niet met te veel in een huis te laten om overlast te voorkomen. Een ander advies is om duidelijk te zijn in wat ze krijgen en bij elke arbeidsmigrant duidelijk maken dat ze via AB een taalcursus kunnen volgen. Daarnaast wil ik adviseren om de arbeidsmigranten duidelijkheid te geven wat hun toekomst in Nederland kan zijn en wat hun doorgroeimogelijkheden zijn. Uit de interviews blijkt dat veel arbeidsmigranten twijfelachtig zijn over hun toekomst in Nederland omdat volgens hen nog veel dingen onzeker zijn. Als de arbeidsmigranten meer duidelijkheid hebben kan dit wellicht voor een langer verblijf in Nederland zorgen. De arbeidsmigranten gaven aan dat AB goede begeleiding biedt en dat ze alle faciliteiten die ze nodig hebben krijgen. Dit is een compliment voor AB en het is ook goed om op deze weg door te gaan.

Bronnen

Interview 1

Tijdens het interview met Justyna Lindenbergh zijn er verschillende vragen gesteld over het gebied waarin ze gespecialiseerd is, de werving en selectie van de Poolse mensen. Ook houdt ze met haar werkzaamheden de Poolse arbeidsmigranten in andere Europese landen in de gaten.

Naam: Justyna Lindenbergh

Functie: verantwoordelijke werving en selectie Polen

Welke invloed heeft de Brexit op hoeveel Oost-Europese arbeidsmigranten het UK gaan verlaten?

Ik verwacht dat de invloed van de Brexit op waar de Oost-Europese (Poolse) arbeidsmigranten direct qua regelgeving niet ingrijpend is. Dat betekent dat de Poolse mensen die er werken kunnen blijven werken zolang ze kunnen aantonen dat ze al voor de Brexit in het verenigd koninkrijk werkzaam waren. Toch hoor ik wel verhalen dat de Brexit Poolse mensen het laatste zetje heeft gegeven om het verenigd koninkrijk te verlaten. Dit heeft ook te maken met de politieke invloed die de Poolse regering uitoefent. Zo hoeven mensen onder de 26 minder belasting in Polen te betalen en moet er in Polen extra belasting worden betaald over het geld wat in het buitenland verdiend is. Dit doet de Poolse overheid omdat het bang is dat Polen leegloopt en in de opkomende Poolse economie wordt ingezet op jonge Poolse mensen. Ik verwacht dan ook dat een gedeelte van de mensen die in het VK zijn blijft een gedeelte terugkeert naar Polen en een kleine groep wellicht naar Nederland wil komen.

Zijn de Oost-Europese arbeidsmigranten bereid om naar Nederland te komen om in Nederland te werken?

Voor de coronacrisis uitbrak werkten er ongeveer 700.000 Polen in het VK. Toen de Brexit was ingegaan mochten er geen laagopgeleide Polen meer naar het VK. Af en toe hoor ik wel een Pool die vanuit het VK naar Nederland komt. Echter zijn dit meestal wel de 'hogere' opgeleide Polen die vaak in de regio van Amsterdam gaan werken in de dienstverlenende sector. Ook zijn er veel Poolse gezinnen die in het VK wonen en werken en die na de Brexit en de negatieve belasting vooruitzichten, zoals de dubbele heffing in Polen, liever teruggaan naar Polen dan dat ze bijvoorbeeld naar Nederland gaan. Dit past in de trend dat Poolse mensen uit het VK kieskeurig zijn, ze hebben goed geld verdient in het VK en het is voor hen niet noodzakelijk om in Nederland te werken.

Hoe zijn de Oost-Europeanen in het Verenigd Koninkrijk te bereiken?

Een veel voorkomende manier op mensen te bereiken is natuurlijk social media. Zo zitten veel Polen op social media platforms als facebook en Ninjella.

Interview 2

Hello, my name is Peter Hardenbol, and I am on an internship at AB midden-Nederland, and I am looking and I am researching how the labor employees can be reached in their home country and if they work in the Netherlands, what circumstances can let them stay longer in the Netherlands. I would like to ask you some questions about the recruitment process.

Name: Beata Pastuch

Profession: recruiter Poland

Question 01: What is your profession and what does it entail?

I am a manager I run 4 employees offices in 4 cities in Poland. I am high educated. I studied business language at the university. And now I run 4 recruitment offices in Poland.

Question 02: Are you self-employed or are you employed by AB?

I am employed by AB. I am working for 12 years for AB yet. In the last 12 years I started recruiting Polish people for AB. Now I run 4 recruitment offices in Poland.

Question 03: Where does the recruitment process starts and what does the recruitment process contain from the begin till the end?

It's a long story. We are starting with a job offer. If we have the job offer, we are looking in our database if we have a proper candidate. If not, then we start a recruitment process. It means that we place a job offer description to different job portals. And we are collecting job application. Then we have interviews with the potential candidates. After the interviews we choose the best of the candidates and propose them to the Dutch customers. Mostly the Dutch customers accept the candidates. If they are accepted, we sign a pre-contract with the candidates. The contract contains information about what kind of conditions of their work they can expect in the Netherlands. We are also arranging bus companies and we also talk about details about their first day of work and how they are being accommodated and that kind of stuff.

Question 04: which resources do you use whit the recruitment of AB employees?

Mostly people know us one from another. A good opinion of one employee can give us a lot of other candidates. That is the main recourse. Facebook is also very useful for us, and we are advertising much on Facebook. Different tools on the internet are very important to us like portal connected with searching for a job abroad. We also use google AdWords campaign and a social media platform what is mostly used in Poland it's called Ninjella all those platforms are very useful to us.

Question 05: what makes people come to you for work (social media, newspaper, relatives?)

The most people come to the office because a relative told them of their good experiences with AB. That is the main reason. We are also on Facebook and Ninjella and we work with google AD services. We don't advertise in the newspaper.

Question 06: What is the recruitment strategy you (AB) have?

We have a specific strategy, but I can't talk about the detail because its classified. What I can say is that at the end of each year we make the strategy for the next year. We have to change our strategy a lot because the circumstances of recruitment in Poland are changing a lot, think at new laws and restrictions of the Polish government to keep the young Polish people in Poland.

Question 07: what is according to the people your recruited to work for AB the most important reason why they want to stay in the Netherlands for a longer period?

Almost all the people we recruit are driven by economic reasons. Polish people are not motivated to come to the Netherlands they only do it for economic reasons. It just as simple: they can get more money for the same kind of work in the Netherlands. People want to have a better live then they have in Poland and because of that they go to the Netherlands.

Question 08: what kind of people decided to work abroad? (Young? Old? Educated?)

In the past all kind of people were moving to the Netherlands (young, old high- and low educated and citizens and people from small villages) In the past 5 years that trend has changes. The most people who are recruited now are the low-educated people from the small villages in Poland. The high-educated people in the big city's stay in Poland because they got more opportunities over there.

Question 09: In which countries do you recruit people for AB?

I only recruit in Poland for AB. I know AB has also recruiters in Romania and they have plans for Bulgaria. I also can't start recruiting from another country because I only have papers from the Polish government to recruit in Poland and it's very difficult to get other papers.

Question 10: Is there a lot of competence of other employment agencies in the country's you recruit?

The competence of other agency's is huge and our main problem. We are working in a very high competition with other agencies. We hope that the quality of our agency makes people to choose to work for AB. We have to be faster and have a more interesting offer then the other agencies. We have to give the candidates a more positive answer and be more flexible than the other agencies. There is a lot of competence especially in the region I am recruiting, Apollski in the south of Poland. In the city Opole(where 118.000 are living) there are more than 20 agencies!

Question 11: Do you think you can recruit the same amount of people in 10 years in the country's you recruit now? And if not in which countries, do you think the recruit will take place at that time?

I don't know. I don't know because it depends on the economic circumstances. If something change in the Dutch economy maybe Polish people are no longer interested to work in the Netherlands.

Question 12: How many people do you recruit in a year? And what are the goals for the next 10 years?

Before corona we recruited 3000 people a year, but least years because of corona we recruited only 2500 people. We will improve ourselves and recruit at least 4000 people at a year in 2025.

Interview 3:

Name: Viktoria Kizon

Fase: A

Profession: working at Interplant Roses

Interview working and living conditions labour employees.

Hello, my name is Peter Hardenbol, 22 years old and a student at the aeres university of applied Science in Dronten. For my internship at AB midden Nederland am I researching the living and working conditions of labour employees in the Netherlands. I would like to visit you to ask you some question about this subject. I look forward to a positive reply!

Question 1:

Do you like the length of your working week, or would you like it longer or shorter?

Sometimes I like to work shorter (when the weather is good) and sometimes I like to work longer.

Question 2:

Do you find your work versatile, or would you like to change something about your work?

I don't think my work is very versatile, but I think it's okay so, I don't want to change something.

Question 3:

Do you think you have a good work/life balance?

Yes, I like my Job and I have also enough time for myself in the evening and the weekends.

Question 4:

Do you get appreciation for the work you do, and do you find that appreciation important?

Yes, sometimes I get compliments and I think it's important because it motivates me.

Question 5:

What do you think about your accommodation? Do you like to see something different about it?

I like the accommodation we live in. We live in a house with 4 persons and it on a place not too long to drive to work (30 minutes)

Question 6:

Is a good accommodation a reason to stay longer in the Netherlands?

Yes of course, it's important to have a good bed and have all the facilities you need.

Question 7:

Are you interested in following a Dutch language course if you want to stay in the Netherlands for a longer period?

Yes, I have already planned to learn the Dutch Language. But it's nothing concrete yet. I think learning Dutch will improve my position here.

Question 8:

Would you like your family to also come to the Netherlands and would you like to settle here permanently?

I already have a sister living here. I don't think my parents want to come to the Netherlands.

Question 9:

Do you think AB midden Nederland offers good support? and do you have suggestions for improvement?

AB is a good agency. If there is something up, you can call them, and they always come to help. I really like that involvement.

Question 10:

How long are you to intend to work in the Netherlands? and what are the circumstances that would make you want to stay in the Netherlands longer?

I am not sure how long, but my intentions now are to stay in the Netherlands for a longer period.

Interview 4:

Name: Mateusz Seluka

Fase: A

Profession: Handyman

Interview working and living conditions labour employees.

Question 1:

Do you like the length of your working week, or would you like it longer or shorter?

My work hours are balanced. I like the duration of the working week.

Question 2:

Do you find your work versatile, or would you like to change something about your work?

The kind of work I do is okay. Because I am a handyman I do everyday something different. I like that because I don't like to do the same thing every day.

Question 3:

Do you think you have a good work/life balance?

Sometimes I think I need more rest. But I do the best I can do to get in balance.

Question 4:

Do you get appreciation for the work you do, and do you find that appreciation important?

Yes, I get the appreciation. I think it's important because it gives me sometimes reasons to work harder.

Question 5:

What do you think about your accommodation? Do you like to see something different about it?

I think it's okay but something I want an accommodation for myself, but I realize that it's not easy.

Question 6:

Is a good accommodation a reason to stay longer in the Netherlands?

Yes, accommodation is very important.

Question 7:

Are you interested in following a Dutch language course if you want to stay in the Netherlands for a longer period?

Yes, I already can speak a little bit Dutch because I worked in Belgium for 7 years. But I will improve my Dutch for the upcoming time.

Question 8:

Would you like your family to also come to the Netherlands and would you like to settle here permanently?

I'd like to be together with my family, but I don't know yet if I stay here permanently, if that is clear it would be an option.

Question 9:

Do you think AB midden Nederland offers good support? and do you have suggestions for improvement?

Yes, I think they are very correct, and I heard a lot of good opinions of people I know who already work for AB before I did.

Question 10:

How long are you to intend to work in the Netherlands? and what are the circumstances that would make you want to stay in the Netherlands longer?

I want to stay for at least 5 years in the Netherlands. After that it's about the circumstances if I stay or leave. If I still have a good job here, I maybe stay.

Interview 5

Name: Mireia Dimitriski

Fase: A

Profession: greenhouse worker

Interview working and living conditions labour employees.

Question 1:

Do you like the length of your working week, or would you like it longer or shorter?

No not really, I want to work longer, that means more hours in a week.

Question 2:

Do you find your work versatile, or would you like to change something about your work?

No, I don't think its versatile, but I would not change anything.

Question 3:

Do you think you have a good work/life balance?

Yes, I have enough time for myself.

Question 4:

Do you get appreciation for the work you do, and do you find that appreciation important?

Yes, I get that. I think it is very important to have a positive feedback on the things you do.

Question 5:

What do you think about your accommodation? Do you like to see something different about it?

I really like the accommodation. I do not want to change something about it and it's really nice for the moment.

Question 6:

Is a good accommodation a reason to stay longer in the Netherlands?

Yes, I think that that is very important, you have to like where you live.

Question 7:

Are you interested in following a Dutch language course if you want to stay in the Netherlands for a longer period?

Yes, it would be very nice and useful for my future.

Question 8:

Would you like your family to also come to the Netherlands and would you like to settle here permanently?

Yes, it would be a possibility. It depends on how the future situation will be. Thinking about work and accommodation

Question 9:

Do you think AB midden Nederland offers good support? and do you have suggestions for improvement?

Yes, they really care about us and communicate very well.

Question 10:

How long are you to intend to work in the Netherlands? and what are the circumstances that would make you want to stay in the Netherlands longer?

I want to work as long as possible in the Netherlands, how long depends on the work and the accommodation.

Interview 6:

Name: Katrina

Fase: A

Profession: sorting

Interview working and living conditions labour employees.

Question 1:

Do you like the length of your working week, or would you like it longer or shorter?

I like it. For me is working seven hours a day good.

Question 2:

Do you find your work versatile, or would you like to change something about your work?

Yes, for me is it versatile enough.

Question 3:

Do you think you have a good work/life balance?

Yes, but sometimes I want to work more and then is that not a possibility.

Question 4:

Do you get appreciation for the work you do, and do you find that appreciation important?

Yes, I like to hear if they say to me: "good job".

Question 5:

What do you think about your accommodation? Do you like to see something different about it?

We have a nice accommodation, but we live here with many people and sometimes I think it's too busy if I want to rest.

Question 6:

Is a good accommodation a reason to stay longer in the Netherlands?

Yes, with good facilities and a sleeping room for myself. I think that things are important.

Question 7:

Are you interested in following a Dutch language course if you want to stay in the Netherlands for a longer period?

No, I don't think I need that for my job.

Question 8:

Would you like your family to also come to the Netherlands and would you like to settle here permanently?

Yes, I want that, but I don't know if that is possible.

Question 9:

Do you think AB midden Nederland offers good support? and do you have suggestions for improvement?

Yes, AB offers good help.

Question 10:

How long are you to intend to work in the Netherlands? and what are the circumstances that would make you want to stay in the Netherlands longer?

For now, are my intentions to work here for 1 of 2 years and then go back to Poland but maybe something can change.

Interview 7:

Name: Antoni Luniew

Fase: C

Profession: Welder

Interview working and living conditions labour employees.

Question 1:

Do you like the length of your working week, or would you like it longer or shorter?

Yes, the length of my working week is perfect.

Question 2:

Do you find your work versatile, or would you like to change something about your work?

Yes, I think my work is super.

Question 3:

Do you think you have a good work/life balance?

I have a good balance with enough time for myself.

Question 4:

Do you get appreciation for the work you do, and do you find that appreciation important?

Yes, I get appreciation I really think it's important.

Question 5:

What do you think about your accommodation? Do you like to see something different about it?

I like the accommodation, but I got trouble of some people who live in the same house as I do. They are too noisy. I want more rest in the house.

Question 6:

Is a good accommodation a reason to stay longer in the Netherlands?

Yes, a good accommodation is crucial for that, even as good housemates are.

Question 7:

Are you interested in following a Dutch language course if you want to stay in the Netherlands for a longer period?

Yes, I want that so that the live in the Netherlands can be much easier.

Question 8:

Would you like your family to also come to the Netherlands and would you like to settle here permanently?

No, I am single, and I don't want my family to come. I want here to stay to build a live for my own.

Question 9:

Do you think AB midden Nederland offers good support? and do you have suggestions for improvement?

It's okay, you can call them whenever you need. A month ago, I had had to go to the doctor and someone of AB was going with me, I really appreciated that.

Question 10:

How long are you to intend to work in the Netherlands? and what are the circumstances that would make you want to stay in the Netherlands longer?

I want to stay here forever.

Interview 8:

Name: Anna

Fase: A

Profession: Interpant Roses

Interview working and living conditions labour employees.

Question 1:

Do you like the length of your working week, or would you like it longer or shorter?

I want to work longer but something a day off is good.

Question 2:

Do you find your work versatile, or would you like to change something about your work?

No, it's not but I don't know that I can do to change something about it.

Question 3:

Do you think you have a good work/life balance?

Yes, I have good work it is very easy, and I have zero stress, what is very important.

Question 4:

Do you get appreciation for the work you do, and do you find that appreciation important?

Yes, they are very human to us, and I really like the appreciation they give.

Question 5:

What do you think about your accommodation? Do you like to see something different about it?

It's okay I don't want to change something about it.

Question 6:

Is a good accommodation a reason to stay longer in the Netherlands?

Yes of course it is. If the accommodation isn't good, I don't stay.

Question 7:

Are you interested in following a Dutch language course if you want to stay in the Netherlands for a longer period?

Yes, but not on the short term because in a few months I went back to Poland to study.

Question 8:

Would you like your family to also come to the Netherlands and would you like to settle here permanently?

Maybe, it depends on the circumstances, but life is very good here.

Question 9:

Do you think AB midden Nederland offers good support? and do you have suggestions for improvement?

Yes, you can count on them, I don't have suggestions for improvement.

Question 10:

How long are you to intend to work in the Netherlands? and what are the circumstances that would make you want to stay in the Netherlands longer?

2/3 Months. I go back for Poland for study, and I don't want to stay here for a longer period.

Bibliografie

- (sd). Opgehaald van <http://culturescope.nl/communicatie-26/#:~:text=Roemenen%20hebben%20respect%20voor%20ouderen,tamelijk%20onderdanig%20en%20weinig%20direct.&text=Onder%20gelijken%20in%20stand%20zijn,de%20fysieke%20ruimte%20is%20klein.>
- A.Lubbers. (2019, Maart 7). *Info over de flexmarkt*. Opgehaald van Flexmarkt: <https://www.flexmarkt.nl/flexwerkers/eu-te-klein-voor-benodigde-arbeidsmigranten/>
- ABN-AMRO. (2019, Oktober 31). Opgehaald van ABN-AMRO: <https://www.google.nl/search?source=hp&ei=DC0uYNnuDJK8a9uTI9gJ&iflsig=AINFCbYAAAAAYC47HPkbmyYiCKqF2tIDjgW7DdTQzuzV&q=https%3A%2F%2Finsights.abnamro.nl%2F2019%2F10%2Ffocus-op-arbeidsmigratie-verschuiving-buitengrenzen-van-eu%2F&oq=https%3A%2F%2Finsights.ab>
- ABN-AMRO. (2019, Oktober 31). *Focus op arbeidsmigratie – Verschuiving buitengrenzen van EU?* Opgehaald van www.insights.abnamro.nl: <https://insights.abnamro.nl/2019/10/focus-op-arbeidsmigratie-verschuiving-buitengrenzen-van-eu/>
- ABN-AMRO. (2019, Juni 13). *Special-Arbeidsmigratie-Oost-west-thuis-best*. Opgehaald van www.abnamro.nl: [ABN-AMRO-Special-Arbeidsmigratie-Oost-west-thuis-best-1.pdf](https://www.abnamro.nl/ABN-AMRO-Special-Arbeidsmigratie-Oost-west-thuis-best-1.pdf)
- ABU. (2018, Juni). Opgehaald van <https://www.abu.nl/>: <https://www.abu.nl/kennisbank/arbeidsmigratie/arbeidsmigranten-van-grote-economische-waarde-voor-nederland/>
- AD. (2021, 01 09). Opgehaald van [w.ad.nl/](https://www.ad.nl/): <https://www.ad.nl/westland/blijven-poolse-arbeiders-weg-uit-westland-door-aangepaste-wet-waarom-zou-ik-daar-ook-belasting-betalen~abcc5d6d/>
- BD. (2019, November 10). Opgehaald van <https://www.bd.nl/>: <https://www.bd.nl/bommelerwaard/verschuiving-afkomst-arbeidsmigranten-moldavië-zijn-de-nieuwe-polen~a3e8f6e6/?referrer=https://www.google.com/>
- Caris, L. (2019, 09 10). Opgehaald van <https://www.abnamro.nl>: <https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/insights/sectoren-en-trends/zakelijke-dienstverlening/de-brexite-en-het-vrije-verkeer-van-personen.html>
- CBS. (2017, Februari 3). *Meer personen uit Oost-Europa aan het werk in Nederland*. Opgehaald van CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/05/meer-personen-uit-oost-europa-aan-het-werk-in-nederland#:~:text=In%202014%20groeide%20de%20groep,baan%20als%20werknemer%20of%20zelfstandige.>
- CBS. (sd). *Werklozen*. Opgehaald van www.cbs.nl: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werklozen>
- Dnb. (2018). *nieuws-statistiek/snb-2020/overschot-op-lopemde-rekening-licht-gedaald-in-2019/*. Opgehaald van <https://www.dnb.nl>: <https://www.dnb.nl/actueel/nieuws-statistiek/snb-2020/overschot-op-lopemde-rekening-licht-gedaald-in-2019/>

- dutchromaniannetwork. (2020, December 14). Opgehaald van <https://www.dutchromaniannetwork.nl:https://www.dutchromaniannetwork.nl/nieuws/nieuwsbrief-14-december-2020/>
- Europa Nu. (2015, Mei 01). Opgehaald van https://www.europa-nu.nl/id/vh9idso8w1nh/toetreding_roemenie_tot_de_europese_unie
- Europa.eu. (2019). Opgehaald van https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/croatia_nl
- EW magazine. (2017, Maart 03). Opgehaald van <https://www.ewmagazine.nl/buitenland/achtergrond/2017/03/oekraïne-aan-de-rand-van-demografische-implosie-462618/>
- Flandersinvestmenttrade. (sd). Opgehaald van <https://www.flandersinvestmentandtrade.com:https://www.flandersinvestmentandtrade.com/export/landen/nederland/cijfers>
- Flexmarkt. (2018, September 17). *Sterke groei in mbo-vacatures*. Opgehaald van Flexmarkt: <https://www.flexmarkt.nl/arbeidsmarkt/sterke-groei-in-mbo-vacatures/>
- foodagribusiness. (2020, 01 16). Opgehaald van <https://www.foodagribusiness.nl:https://www.foodagribusiness.nl/tuinbouw-mikt-op-terugkerende-arbeidsmigrant-brexit/>
- Gijsberts, M. (2016). *Nieuwe Spaanse migranten in Nederland*. Den Haag: Sociaal en cultureel planbureau.
- Globaljobbing. (2017, Juni 07). *werktijden-spanje-anders-dan-nederland-en-belgie*. Opgehaald van <https://www.globaljobbing.nl/:https://www.globaljobbing.nl/werktijden-spanje-anders-dan-nederland-en-belgie/>
- Grenzarbeit. (2021, Januari 29). Opgehaald van <https://grenzarbeit.eu/:https://grenzarbeit.eu/venlo/nl/duitsland-belangrijkste-wijzigingen-sociale-zekerheid-en-belastingen-2021/#:~:text=Het%20wettelijk%20minimumloon%20stijgt%20van,per%20uur%20in%20januari%202021.>
- Hek, P. d. (2020, Oktober 09). Opgehaald van https://www.seor.nl/Cms_Media/Eindrapportage-Arbeidsmigranten-Zuid-Holland.pdf
- Indexmundi. (2019, December 31). Opgehaald van <https://www.indexmundi.com/nl/kroatie/demografie-profiel.html>
- Joop.bbnvara. (2020, April 16). Opgehaald van <https://joop.bnnvara.nl/nieuws/britten-vliegen-massaal-arbeidsmigranten-in-om-oogst-te-redden>
- Kafra Housing. (2019, 2 23). Opgehaald van Kafra Housing: <https://kafrahousing.com/blog/2020/02/07/arbeidsmigranten-levereen-een-bijdrage-aan-de-nederlandse-economie/#:~:text=Door%20de%20recente%20groei%20van,14%20C3%A1%20E2%82%A15%20miljard.&text=Het%20bewustzijn%20over%20nut%20en%20noodzaak%20van%20arbeidsm>

- Koops, E. (2020, December 29). *Gastarbeiders Nederland*. Opgehaald van Historie.net:
<https://historiek.net/gastarbeiders-nederland-betekenis-marokko-turkije/135726/>
- Lucassen, L. (2019, Oktober 07). Opgehaald van <https://www.rtlnieuws.nl/>:
<https://www.rtlnieuws.nl/economie/opinie/column/4874586/migratie-polen-oekraine-azie-eu-arbeidsmigratie-cijfers-leo-lucassen>
- Mesters, H. (2020, Augustus 27). Opgehaald van <https://cdn.nieuweoogst.nu/public/file/176765.pdf>
- Mulder, L. (2019, 02 21). Opgehaald van <https://nos.nl>: <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2272955-spanje-onderzoekt-misbruik-spaanse-arbeiders-in-nederland>
- Nazar, M. (2018, Augustus 1). Opgehaald van <https://nos.nl>: <https://nos.nl/artikel/2244172-geen-werk-geen-kansen-bulgarije-loopt-leeg.html>
- Neuteboom, N. (2019, Oktober 31). Opgehaald van <https://insights.abnamro.nl/2019/10/focus-op-arbeidsmigratie-verschuiving-buitengrenzen-van-eu/>
- nfofruit. (2020, December 22). *Polen wijzigt belastingheffing voor inkomen verdiend in het buitenland*. Opgehaald van nfofruit: <https://www.nfofruit.nl/nieuws/polen-wijzigt-belastingheffing-voor-inkomen-verdiend-in-het-buitenland/#:~:text=Aangezien%20belastingpercentages%20tussen%20Nederland%20en,als%20nog%20belasting%20moeten%20bij%20betalen.&text=Vanaf%201%20januari%202021%20is,nee>
- nieuweoogst. (2020, Augustus 27). Opgehaald van [cdn.nieuweoogst.nu](https://cdn.nieuweoogst.nu/public/file/176765.pdf):
<https://cdn.nieuweoogst.nu/public/file/176765.pdf>
- NLinbusiness. (2020, Mei 14). Opgehaald van
<https://nlinbusiness.com/steden/boekarest/inspiratie/verslag-nrcc-webinar-macro-economische-ontwikkelingen-en-vooruitzichten-van-roemenie-ZG9jdW1lbnQ6MOV1dld4R2VtR0hzbmJaN1pvMXE=>
- NOS . (2018, November 10). *Info over tekort aan bouwvakkers*. Opgehaald van NOS:
<https://nos.nl/artikel/2258705-tekort-aan-bouwvakkers-jongeren-willen-geen-vieze-handen-meer-krijgen.html>
- NOS. (2017, 05 29). */nieuwsuur/artikel/2175591-een-jaar-na-de-brexiter-zijn-nog-steeds-veel-polen-in-southampton*. Opgehaald van <https://nos.nl>: <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2175591-een-jaar-na-de-brexiter-zijn-nog-steeds-veel-polen-in-southampton>
- NOS. (2020, 02 19). Opgehaald van <https://nos.nl/artikel/2323709-britse-regering-wil-met-puntensysteem-laagopgeleide-migranten-weren>
- NU. (2019, November 16). Opgehaald van <https://www.nu.nl/economie/6011468/poolse-arbeidsmigrant-verkiest-duitsland-voor-het-eerst-in-jaren-boven-vk.html>
- Nu. (2020, September 16). <https://www.nu.nl/>. Opgehaald van Nu:
<https://www.nu.nl/economie/6077926/spaanse-economie-herstelt-langzamer-oud-niveau-pas-na-2022-in-zicht.html>
- oecd. (2011, 10 03). Opgehaald van <https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/anti-briberyconvention/Bulgariaphase3reportEN.pdf>
- OECD. (2021, 01 02). Opgehaald van Bulgaria Economic Snapshot - OECD

- Redactie Bloemisterij. (2018, Juni 18). *vakbladvoordebloemisterij/kroaten-mogen-aan-de-slag-zonder-werkvergunning/*. Opgehaald van <https://www.hortipoint.nl/>:
<https://www.hortipoint.nl/vakbladvoordebloemisterij/kroaten-mogen-aan-de-slag-zonder-werkvergunning/>
- Rijksoverheid. (sd). Opgehaald van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/associatieakkoord-oekraïne/samenwerking-oekraïne-en-eu>
- Rijksoverheid. (sd). Opgehaald van
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2021>
- RTL. (2018, Juni 11). *Nederland kan niet zonder arbeidsmigranten*. Opgehaald van RTL nieuws:
<https://www.rtlnieuws.nl/geld-en-werk/artikel/4231011/nederland-kan-niet-zonder-arbeidsmigranten-vraag-blijft-toenemen>
- RTL. (2018, Februari 02). *Oekraïne wil lid worden van de EU: 'Wij zijn een aanwinst voor Europa'*. Opgehaald van <https://www.rtlnieuws.nl/>:
<https://www.rtlnieuws.nl/nederland/politiek/artikel/3841001/oekraïne-wil-lid-worden-van-de-eu-wij-zijn-een-aanwinst-voor>
- RTL. (2019, Juni 13). Opgehaald van <https://www.rtlnieuws.nl/>:
<https://www.rtlnieuws.nl/economie/bedrijven/artikel/4743821/abn-amro-groei-oost-europa-nederland-bedrijfsleven>
- RTL. (2020, September 22). Opgehaald van
<https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/buitenland/artikel/5185184/bulgarije-eu-subsidies-projecten-fraude-corruptie-euro>
- Rtlnieuws. (2020, Juli 10). *economie/artikel/5170666/bulgarije-kroatie-eurozone-munt*. Opgehaald van <https://www.rtlnieuws.nl/>:
<https://www.rtlnieuws.nl/economie/artikel/5170666/bulgarije-kroatie-eurozone-munt>
- Schlikker, R. (2016, December 25). Opgehaald van <https://www.parool.nl/>:
<https://www.parool.nl/nieuws/evgeniy-levchenko-jullie-openheid-was-een-keiharde-klap~bf1be6fa/>
- Spanje vandaag. (2020, Augustus 28). Opgehaald van
<https://www.spanjevandaag.com/28/08/2020/bruto-salaris-spanje-22-lager-dan-europees-gemiddelde/>
- Tieleman, A. (2019, September 02). Opgehaald van www.trouw.nl/:
<https://www.trouw.nl/nieuws/in-spanje-worden-verpleegkundigen-uit-allerlei-landen-klaargestoomd-om-nederlanders-te-verzorgen~b461fdc4/>
- Tieleman, A. (2021, Februari 21). Spanje is Europees kampioen jeugdwerkloosheid: 'Als het niet anders kan, vertrek ik'. *Trouw*.
- Trompert, S. (2019, Juni 13). *Polen blijven thuis door groeiende economie: strop voor Nederland*. Opgehaald van <https://www.rtlnieuws.nl/>:
<https://www.rtlnieuws.nl/economie/bedrijven/artikel/4743821/abn-amro-groei-oost-europa-nederland-bedrijfsleven>

Trouw. (2013, December 30). Opgehaald van <https://www.trouw.nl/nieuws/bulgaar-werkt-hard-en-juist-daarom-is-hij-bedreigend~b95796c4/>

Verhoeks, N. (2012). *Arbeids- en leefomstandigheden van de Spaanse arbeidsmigranten in Nederland*. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Waijers, C. (2021, Februari 16). <https://nos.nl/>. Opgehaald van nos: <https://nos.nl/artikel/2368971-de-nederlandse-economie-is-gekrompen-maar-hoe-gaat-het-bij-de-buren>

wiic. (2020, Oktober). *no-quick-recovery-in-sight-with-coronavirus-risks-looming-large-dlp-5441.pdf*. Opgehaald van <https://wiiw.ac.at/>: <https://wiiw.ac.at/no-quick-recovery-in-sight-with-coronavirus-risks-looming-large-dlp-5441.pdf>

wiic. (2021, Februari 10). *How do Economies in EU-CEE Cope with Labour Shortages?* Opgehaald van wiiw.ac.at: *How do Economies in EU-CEE Cope with Labour Shortages?* (wiiw.ac.at)

Wiiw. (2021, April 15). Opgehaald van <https://wiiw.ac.at/>: <https://wiiw.ac.at/press-release-new-wiiw-forecasts-for-eastern-europe-surg-ing-infections-delay-economic-recovery-english-pnd-92.pdf>

Wijkhuijs, L., & Jennissen, R. (2011). *Arbeidsmigratie naar Nederland: de invloed van gender en gezin*. Delft: Boom Juridische uitgevers.

Wikipedia. (2021, Februari 4). *Immigratie in Nederland*. Opgehaald van Wikipedia: [https://nl.wikipedia.org/wiki/Immigratie_in_Nederland#:~:text=In%201960%20began%20de%20werving,%20en%20Marokko%20\(1969\).](https://nl.wikipedia.org/wiki/Immigratie_in_Nederland#:~:text=In%201960%20began%20de%20werving,%20en%20Marokko%20(1969).)