



Arbeidsmigranten in Brabant

Eindrapport

Uitgevoerd in opdracht van:
SER Brabant

Uitgevoerd door:
ETIN Adviseurs

's-Hertogenbosch, voorjaar 2008

Inhoudsopgave

1. Inleiding	1
1.1 Achtergrond en benadering van de vraagstelling	1
1.2 Centrale doelstellingen	1
1.3 Onderzoeksverantwoording.....	2
1.4 Leeswijzer	3
2. Trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt	5
2.1 Ontwikkeling werkgelegenheid	5
2.2 Beroepsbevolking	6
2.3 Werkloosheid	7
2.4 Vacatures.....	8
2.5 Prognoses 2007-2012	8
2.6 Sectorontwikkelingen.....	10
3. Arbeidsmigranten in Brabant.....	13
3.1 Migranten in Brabant	13
3.2 Ondernemers en starters naar herkomst.....	14
3.3 Inschrijvingen startende ondernemers kamers van koophandel	16
3.4 Tewerkstellingsvergunningen	18
3.5 Resumé.....	20
4. Enquêteresultaten.....	21
4.1 Respons.....	21
4.2 Ontwikkelingen binnen de bedrijven.....	21
4.3 Buitenlandse arbeidskrachten en arbeidsmigranten	23
4.4 Toekomstige inzet van arbeidsmigranten	27
4.5 Resumé uitkomsten enquête	29
5. Vraaggesprekken en expertmeetings.....	31
5.1 Inleiding.....	31
5.2 Arbeidsmarkt in algemene zin	31
5.3 Werven en behouden van personeel.....	32
5.4 De inzet van arbeidsmigranten	32
5.5 Internationale kenniswerkers	36
5.6 Resumé.....	39

Bijlagen

1. Inleiding

1.1 Achtergrond en benadering van de vraagstelling

De SER Brabant adviseert de provincie Noord-Brabant gevraagd en ongevraagd over sociaal-economische en ruimtelijk-economische vraagstukken. Zo ook ten aanzien van vraagstukken op het gebied van de Brabantse arbeidsmarkt. Een van de in het oog springende ontwikkelingen van de afgelopen jaren is de groei van het aantal arbeidsmigranten. De provincie Noord-Brabant heeft SER Brabant gevraagd om advies voor wat betreft deze ontwikkeling in haar adviesaanvraag 'Brabant in de Europese arbeidsmarkt (van talenten)'. Hierin wordt onder andere gewezen op de open Europese en mondiale markt bij het aantrekken van vaklieden en kenniswerkers. Naast een goed opgeleide, flexibele beroepsbevolking vormt de positionering op de internationale markt voor vaklieden en kenniswerkers in toenemende mate een kritische succesfactor voor de toekomstige economische performance van een regio. Te constateren is dat de vraag naar en inzet van internationale arbeidsmigranten toeneemt, zowel voor wat betreft kenniswerkers als arbeidskrachten met een lager en/of technisch scholingsniveau. Een breed levende verwachting is bovendien dat deze ontwikkeling mogelijk een meer permanent karakter kan krijgen. SER Brabant heeft ETIN Adviseurs gevraagd gezamenlijk een onderzoek uit te voeren naar de ontwikkeling van arbeidsmigranten in de provincie.

1.2 Centrale doelstellingen

De centrale doelstelling van het onderzoek luidt:

Maak inzichtelijk wat de rol, de positie en het aandeel van de arbeidsmigranten in de Brabantse arbeidsmarkt is op dit moment en in de nabije toekomst.

Daarbij komen de volgende onderzoeksvragen aan de orde:

- Wat is de betekenis van arbeidsmigratie in de verschillende (speerpunt)sectoren van Brabant nu en in de nabije toekomst?
- Hoe ontwikkelt de(ze) vraag zich naar verwachting?
- Wat zou beleidsmatig de (extra) aandacht moeten zijn / worden om het evenwicht tussen vraag- en aanbod op de arbeidsmarkt zo goed mogelijk te waarborgen?
- Welken kansen biedt de komst van arbeidsmigranten?
- Welke problemen worden ervaren met het werven en behouden van arbeidsmigranten?

1.3 Onderzoeksverantwoording

Het onderzoek naar arbeidsmigratie in Noord-Brabant bestaat uit drie onderdelen. Het eerste onderdeel is een korte beschrijving van de Brabantse arbeidsmarkt, aansluitend is aan de hand van statistieken en recente landelijke studies een beeld geschetst van de omvang van de arbeidsmigratie in Noord-Brabant.

Het tweede onderdeel bestaat uit een enquête over arbeidsmigratie die is uitgezet door een aantal brancheverenigingen onder hun leden. Deze enquête is door ruim 610 ondernemers ingevuld en geeft daarmee een goed beeld van de omvang en de voor- en nadelen van arbeidsmigratie binnen het bedrijfsleven. Tot slot is in het derde onderdeel een tweetal expertmeetings gehouden met Bouwend Nederland en FNV Bondgenoten en heeft over dit thema een dertiental vraaggesprekken plaatsgevonden met HR Managers en directies van zowel grote multinationals als mkb bedrijven en een grote, landelijk opererende uitzendorganisatie.

Alvorens de uitkomsten van het onderzoek in de volgende hoofdstukken worden gepresenteerd definiëren we eerst het begrip arbeidsmigrant en internationale kenniswerker.

Definitie arbeidsmigrant:

Het is een economisch actieve persoon die werkzaam zal zijn, werkzaam is of werkzaam is geweest in een betaalde activiteit in een staat waarvan hij geen onderdaan is. Hij/Zij doet dit op eigen initiatief en op vrijwillige basis (Conventie voor de bescherming van de rechten arbeidsmigranten en hun gezinnen (2002)).

Tijdelijke arbeidsmigrant:

Personen die niet opgenomen zijn in de Gemeentelijke Basisadministratie en enige tijd in Nederland werken. Wanneer je langer dan 4 maanden in Nederland verblijft is inschrijving in het GBA verplicht.

Definitie internationale kenniswerker:

Een internationale kenniswerker is een migrant die naar Nederland komt om arbeid in loondienst te verrichten en een bruto-inkomen verdient vanaf € 45.000. Dit inkomenscriterium geldt niet als de betrokkene als promovendus in dienst treedt bij een onderwijs- of onderzoeksinstelling en voor postdoctoralen en universitair docenten onder de 30 jaar (IND).

Om de kennismigrant te definiëren, is gekozen voor één criterium: het looncriterium. Het looncriterium voor kennismigranten wordt jaarlijks met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar herzien met de procentuele wijziging van het meest recente indexcijfer van de CAO-lonen, gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Het voor 2006 geldende looncriterium voor kennismigranten van dertig jaar en ouder bedroeg € 45.495, voor 2007 is dit vastgesteld op € 46.541. Het looncriterium voor kennismigranten jonger dan dertig jaar bedroeg in 2006 € 33.363 en is voor 2007 vastgesteld op € 34.130.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt allereerst een kort, algemeen beeld van de economie en arbeidsmarkt in Noord-Brabant geschetst. Zo wordt er ingegaan op werkgelegenheid, ontwikkeling beroepsbevolking, werkloosheid en vacatures. Daarnaast worden de ontwikkelingen per sector geschetst. In hoofdstuk 3 wordt vervolgens ingegaan op arbeidsmigratie in Nederland en wordt een inschatting gemaakt van het aantal arbeidsmigranten in Nederland en Noord-Brabant. Hoofdstuk 4 behandelt de resultaten van de enquête, waarna in hoofdstuk 5 de gegevens uit de expertmeetings en vraaggesprekken aan de orde komen.

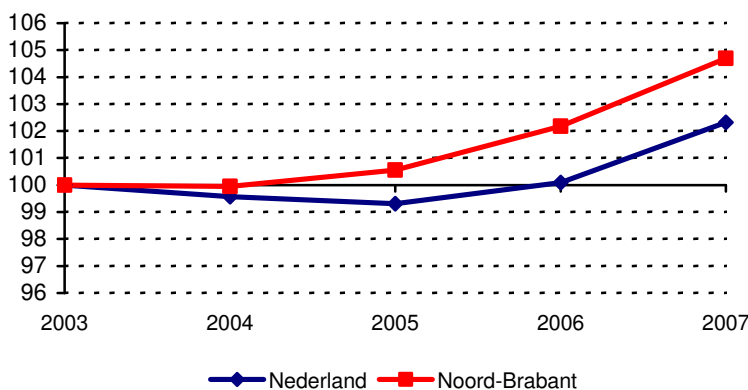
2. Trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Voordat nader wordt ingegaan op de arbeidsmigratie in de verschillende sectoren, zal in dit hoofdstuk als breder kader de algemene ontwikkelingen op de Brabantse arbeidsmarkt worden geschetst en afgezet tegen de landelijke ontwikkelingen.

2.1 Ontwikkeling werkgelegenheid

De werkgelegenheid in de provincie Noord-Brabant heeft zich de afgelopen jaren prima ontwikkeld. De totale werkgelegenheid is gegroeid van bijna 1.160.000 arbeidsplaatsen medio 2003 tot 1.215.000 banen medio 2007 (bron: LISA, 2007). Dit komt neer op een werkgelegenheidsgroei van 4,2% ofwel 54.400 arbeidsplaatsen. Daarmee heeft de werkgelegenheid zich aanmerkelijk beter ontwikkeld dan in Nederland als geheel (2,3% groei).

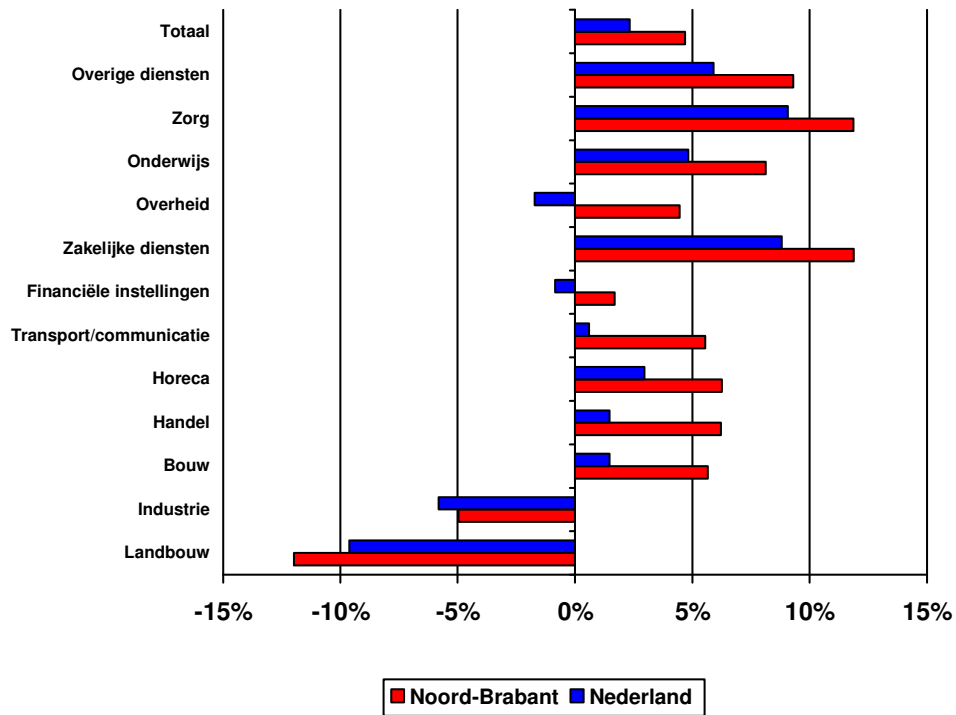
Figuur 2.1: Ontwikkeling van de werkgelegenheid 2003-2007 Noord-Brabant en Nederland (index)



Bron: LISA 2007, bewerking ETIN Adviseurs

De ontwikkeling van de verschillende sectoren laat zien dat het aantal banen in de agrarische sector en de industrie zowel in Noord-Brabant als in Nederland is afgenomen. Beide sectoren groeien niet meer in werkgelegenheid, maar kennen enkel nog een vervangingsvraag naar arbeid. Alle andere sectoren laten in Noord-Brabant een positieve ontwikkeling zien met name de zakelijke dienstverlening, onderwijs, overige diensten en zorg laten een flinke banengroei zien. Met uitzondering van de landbouw en de industrie ontwikkelt de werkgelegenheid zich in Noord-Brabant in alle sectoren beter dan het nationaal gemiddelde. Binnen Nederland als geheel is ook het aantal banen bij de overheid en de financiële instellingen afgenomen, daar waar deze sectoren in Brabant nog een kleine werkgelegenheidsgroei laten zien.

Figuur 2.2: Ontwikkeling werkgelegenheid per sector 2003-2007, Noord-Brabant en Nederland

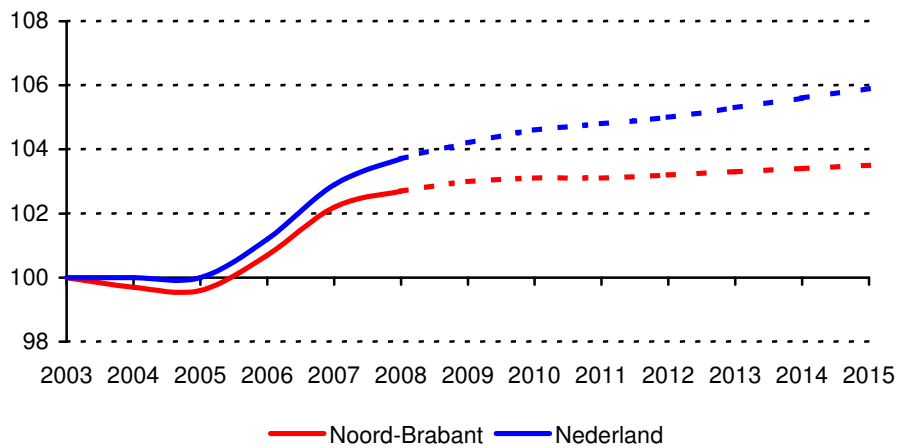


Bron: LISA 2007, bewerking ETIN Adviseurs

2.2 Beroepsbevolking

In Noord-Brabant zijn in 2007 1,12 miljoen mensen beschikbaar voor een baan op de arbeidsmarkt. Deze beroepsbevolking is in Noord-Brabant tussen 2003 en 2007 gegroeid met 2,2%. In Nederland ligt deze groei met 2,9% net iets hoger. Wanneer gekeken wordt naar prognoses voor de beroepsbevolking voor de periode 2008-2015 dan is duidelijk te zien dat de groei afvlakt. Belangrijkste oorzaak hiervoor is de vergrijzing. Tussen 2008 en 2015 wordt nog maar nauwelijks groei van de beroepsbevolking verwacht.

Figuur 2.3: Ontwikkeling beroepsbevolking 2003-2007

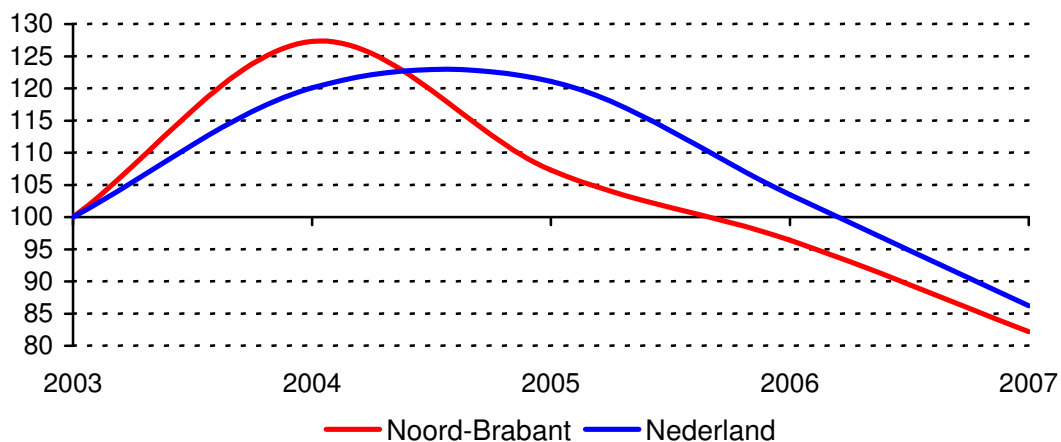


Bron: CBS, EBB, CWI en ETIN Adviseurs

2.3 Werkloosheid

Uit figuur 2.4 is duidelijk waarneembaar dat de werkloze beroepsbevolking vanaf 2004 fors is afgenomen. In 2003 waren er 55.000 niet werkende werkzoekenden (NWW'ers) bij het CWI geregistreerd in Noord-Brabant, over het jaar 2007 zullen dit er gemiddeld ongeveer 45.000 zijn, een afname van 20%. Op een beroepsbevolking van 1,12 miljoen betekent dit dat het werkloosheidspercentage nog ongeveer 4,0% bedraagt. De afname van de werkloosheid heeft twee oorzaken, enerzijds hebben meer mensen een baan gevonden door de aangetrokken economie, in de tweede plaats groeit het aantal mensen dat zich aanbiedt op de arbeidsmarkt niet hard meer (beperkte groei beroepsbevolking).

Figuur 2.4 Ontwikkeling werkloosheid (NWW)

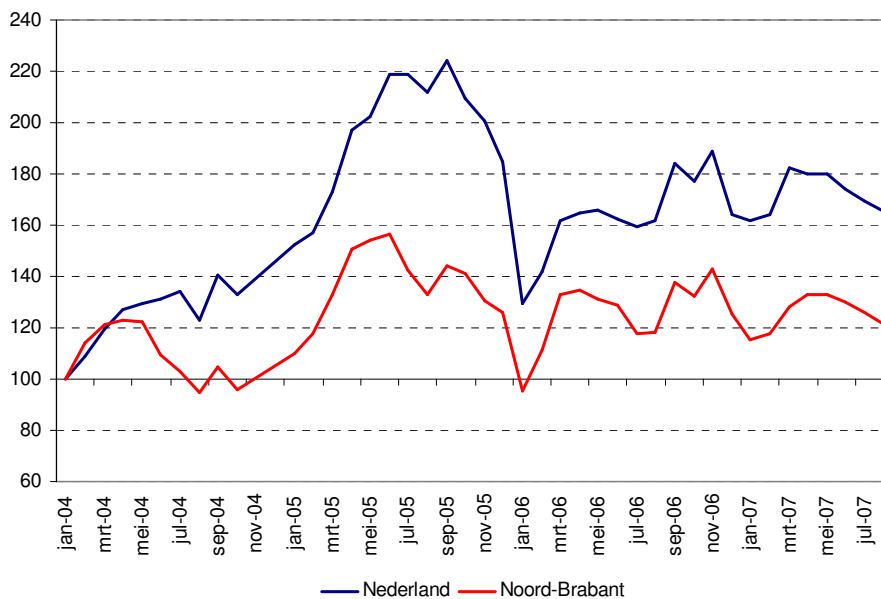


Bron: CWI, www.werk.nl

2.4 Vacatures

Het aantal vacatures dat is gemeld bij de Brabantse CWI's is tussen januari 2004 en eind 2007 met 30% fors gegroeid. In de zomermaanden ligt, als gevolg van seizoensarbeid, traditiegetrouw de piek. Opvallend is dat de bij het CWI aangemelde vacatures in Brabant minder hard zijn gegroeid dan landelijk.

Figuur 2.5: Ontwikkeling bij het CWI gemelde vacatures



Bron: CWI, www.werk.nl

Op basis van de ontwikkelingen van de werkgelegenheid, de beroepsbevolking, de werkloosheid en vacatures mag worden geconcludeerd dat de Brabantse arbeidsmarkt de laatste jaren snel krappere geworden is doordat de werkgelegenheid sneller is gegroeid dan de beroepsbevolking. Dit resulteert dan ook in een sneller afname van de werkloosheid en een toename van het aantal vacatures.

2.5 Prognoses 2007-2012

Het CWI publiceert jaarlijks haar arbeidsmarktprognose. In de meeste recente versie de CWI Arbeidsmarktprognose 2009-2012, schetst zij de volgende verwachtingen voor de arbeidsmarkt. Het CWI baseert zich daarbij op het middenscenario van de economische ramingen door het Centraal Plan Bureau.

Algemeen voor Nederland:

- Een gemiddelde economische groei van 2% per jaar voor 2009-2012;
- Gemiddelde jaarlijkse groei van de werkgelegenheid met 69.000 banen. Dit betekent een afvlakking ten opzichte van de afgelopen jaren 2006-2008;
- Forse groei van het vacaturepercentage (aantal vacatures/aantal banen). Het vacaturepercentage blijft op een hoog niveau tot 2012;
- Afvlakkende instroom in banen, waardoor hoeveelheid vacatures zal groeien;
- Daling van de potentiële beroepsbevolking (bevolking tussen 15-64 jaar), maar een toename in de participatiegraad. Hierdoor resteert een lichte stijging van gemiddeld 0,3% per jaar van de beroepsbevolking. Vanaf 2011 is er echter een daling van de beroepsbevolking te verwachten door de vergrijzing (pensionering baby-boom generatie);
- Vanaf 2010 een groeiende discrepantie tussen de groei van de beroepsbevolking en het aantal banen;
- Verdere daling van de werkloosheid (NWW-bestand);
- Sterke groei in de overige zakelijke diensten en de IT, zorg- en welzijn en detailhandel;
- Matige groei in de groothandel, bouw, toerisme en recreatie, onderwijs en financiële diensten;
- Stabilisatie in landbouw en vervoer en telecommunicatie, nutsbedrijven en delfstoffenwinning;
- Behoorlijke werkgelegenheidsafname in de industrie en openbaar bestuur;
- Vacatures vooral in overige zakelijke diensten en IT, detailhandel, zorg en welzijn en industrie. In de industrie komt dit vooral door de hoge vervangingsvraag;
- Daling van het aantal banen in de beroepsgroep productie en onderhoud. Sterkste stijging banen in middel en hoger administratief en beleidsadvies, middel en hoger zorg en onderwijs/onderzoek;
- Ondanks daling binnen de beroepsgroep productie en onderhoud toch problemen vanwege een grotere uitstroom dan instroom.

Voor **Noord-Brabant** worden de volgende verwachtingen uitgesproken:

- Licht bovengemiddelde groei van de werkgelegenheid in Midden- en West-Brabant. In Zuidoost- en Noord-Oost-Brabant ligt de banengroei tussen 2009 en 2012 net onder het nationaal gemiddelde;
- In Midden- en Zuidoost-Brabant daalt het aantal banen in de industrie, Noordoost-Brabant kent een kleine groei in de industrie, terwijl in West-Brabant een redelijke groei in de industrie wordt voorspeld;
- Distributie is een duidelijk groeisector in alle Brabantse regio's. Deze sector wijkt uit naar Brabant en Oost-Nederland aangezien in de Randstad geen ruimte meer is;
- Ook de consumentendiensten, zakelijke diensten en de collectieve sector groeien sterk in werkgelegenheid in de Brabantse regio's;
- Ook de overige bedrijfstakken in Brabant kennen een werkgelegenheidsgroei die boven het landelijk gemiddelde ligt;
- De Brabantse regio's kennen nog een groei van de beroepsbevolking. Binnen West-Brabant en Midden-Brabant komt dit zowel door een groei van de potentiële beroepsbevolking als door een hogere participatiegraad. Noordoost- en Zuidoost-Brabant hebben te maken met een afname in potentiële beroepsbevolking, maar groeien door een toename van de arbeidsparticipatie.

2.6 Sectorontwikkelingen

Agrarische sector

Het aantal agrarische bedrijven neemt al een behoorlijke periode af en deze trend zal de komende jaren doorgaan. Daarentegen is het areaal landbouwgrond en de agrarisch productie nauwelijks afgenomen de laatste jaren. Er heeft zich dan ook een flinke schaalvergroting voorgedaan onder de bedrijven die overblijven. Tegelijkertijd wordt steeds meer werk geautomatiseerd uitgevoerd. Tengevolge van al deze ontwikkelingen is de werkgelegenheid in de sector aanzienlijk gedaald de afgelopen jaren. Dat neemt niet weg dat deze sector nogal wat bedrijven kent met veel seizoensarbeid in de zomermaanden. Dit geldt vooral voor branches als de tuinbouw, de boom- en fruitteelt en de bloementeelt. Het betreft vooral werk voor laagopgeleiden. Door de krapte op de arbeidsmarkt heeft de sector het steeds moeilijker met het vinden van voldoende seizoenswerkers. In het verleden waren er in de zomermaanden veel scholieren actief op het veld, maar tegenwoordig zijn deze steeds moeilijker te vinden en ondervindt de sector meer en meer concurrentie van andere sectoren als horeca, toerisme en recreatie en logistiek.

Procesindustrie

De voedings- en genotmiddelenindustrie, de chemische- en kunststoffenindustrie en de papier- en kartonindustrie vormen gezamenlijk de procesindustrie. Deze bedrijven kenmerken zich door fabrieken met grote kapitaalintensieve productie-installaties. De trend is dat de werkgelegenheid in deze sector is gedaald de afgelopen jaren. Meer en meer werk is verder geautomatiseerd. Bovendien worden installaties beter en intensiever benut en is de capaciteit vergroot. Met name de hoeveelheid productiewerk waarbij ongeschoolde en laaggeschoolde arbeidskrachten worden ingezet, is sterk verminderd. Daarnaast is de behoefte aan goedopgeleide procesoperators en onderhoudspersoneel sterk gestegen. Het gaat daarbij om mensen die de installaties kunnen bedienen, onderhouden en schoonhouden.

In de voedings- en genotmiddelenindustrie is nog wel een groep bedrijven dat relatief veel arbeidsintensief werk kent. Denk daarbij bijvoorbeeld aan slachthuizen of melkfabrieken. In deze branches komen niet veel nieuwe banen meer bij. Er zal sprake zijn van consolidatie van het aantal banen waarbij overigens door de vergrijzing een groeiende vervangingsvraag naar personeel ontstaat. In de chemische industrie vinden nauwelijks nog grote uitbreidingsinvesteringen plaats. Nieuwe raffinaderijen en chemische fabrieken worden over het algemeen in het midden- en verre oosten gebouwd. Ook hier geldt desondanks dat de vraag naar nieuw personeel zal stijgen als gevolg van de vergrijzing (vervangingsvraag).

Metalekto

De metalekto is zeer gevoelig voor de conjunctuur op de wereldmarkt en voor exportschommelingen. De laatste jaren is met de hoogconjunctuur de productie en bezettingsgraad van de productiecapaciteit flink gegroeid. Een aantal exporterende bedrijven ondervindt wel hinder van de dure euro ten opzichte van de dollar, waardoor hun concurrentiepositie ondermijnd wordt.

In de metalekto wordt steeds meer gericht op kleinere en flexibele productieprocessen, waarbij innovatie in producten en processen snel kunnen worden doorgevoerd. Innovatie is dan ook de concurrentiestrategie binnen de metalekto. Men is dan ook meer en meer gericht op kwalitatief en technisch hoogwaardige producten. Dit brengt met zich mee dat opleidingseisen die aan personeel worden gesteld steeds hoger worden.

Maar liefst 45% van de bedrijven verwacht dan ook dat personeel zal moeten worden bijgeschoold de komende jaren. Daarnaast zet de sector steeds meer in op technisch personeel dat breed inzetbaar is, zodat kan worden ingespeeld op wijzigende trends en ontwikkelingen. Ook kunnen tijdelijke tekorten aan personeel hiermee worden opgevangen.

De sector onderkent dat het te maken krijgt met flinke uitstroom als gevolg van de vergrijzing. Tegelijkertijd loopt de instroom af doordat minder studenten van de technische opleidingen komen. De sector verwacht dan ook toenemende problemen met het invullen van vacatures.

Bouwnijverheid w.o. schilders

De bouwnijverheid wordt onderverdeeld in woningbouw, utiliteitsbouw, onderhoud en grond-, water-, en wegenbouw. Als gevolg van de positieve ontwikkeling van de conjunctuur en een grotere bouwproductie is het aantal arbeidsjaren flink gestegen. Opvallend is dat de groei vooral zit in het aantal arbeidsuren van zelfstandigen. Er is een enorme groei aan ZZP'ers geweest de afgelopen jaren (van 78.000 arbeidsjaren in 2004 tot 111.000 arbeidsjaren in 2007). Ongeveer 15% hiervan is van Poolse komaf. De groei doet zich hoofdzakelijk voor in de woning- en utiliteitsbouw en overig branches (afbouw en installatiebedrijven) en minder in de grond-, water- en wegenbouw. De vacaturegraad in de bouw is de afgelopen tijd dan ook flink gestegen naar 47 vacatures op 1000 banen. De prognoses voor de werkgelegenheid tot 2013 hangen samen met de bouwproductie en de arbeidsproductiviteit. Deze laatste kent pieken en dalen in de bouw en hangt samen met de ontwikkeling van de conjunctuur.

De komende jaren verwacht de sector een matige groei van de bouwproductie en werkgelegenheid. Ook de groei van het aantal zelfstandigen zal afvlakken en zelfs afnemen. De vraag naar personeel zal niet zozeer bestaan uit uitbreidingsvraag, maar voor een groot deel uit vervangingsvraag. De verwachting is dat de instroom lager zal liggen dan de uitstroom, waardoor krapte blijft bestaan.

Transport en logistiek

De sector transport en logistiek heeft een hoge conjunctuurgevoeligheid en heeft flink geprofiteerd van de florerende economie van de laatste jaren. Met name het distributievervoer en het vervoer van zeecontainers heeft flink geprofiteerd van de groeiende handelsstromen. Ook de outsourcing van productiecapaciteit door de Nederlandse industrie levert meer transportbewegingen op. De wegvervoerders die internationaal transporteren hebben het desondanks niet gemakkelijk. De marges zijn laag en deze zullen met de stijgende dieselprijzen, files en tolheffingen binnen Europa verder onder druk komen. Bovendien is het beleid erop gericht andere modaliteiten zoals vervoer over spoor en water te bevorderen.

De bedrijven richten zich dan ook meer en meer op het leveren van extra toegevoegde waarde en investeren dan ook in horizontale samenwerking in de keten. Dit betekent dat er meer ingewikkelde logistieke concepten worden uitgewerkt.

De vooruitzichten in de sector zijn vooralsnog goed bij een groeiende internationale handel.

De sector kampt met tekorten op de arbeidsmarkt. Dit heeft onder meer te maken met de Europese regelgeving omtrent arbeidstijden

Toerisme en recreatie (waaronder horeca)

De sector toerisme en recreatie is een duidelijke groeisector geweest de afgelopen periode en blijft dat ook de komende jaren. Niet alleen hebben we veel vrije tijd, ook het aantal ouderen en vroeg gepensioneerden neemt toe. Dit leidt tot ontsparringen en meer bestedingen in de sector toerisme en recreatie. Bovendien leven we steeds meer in een beleveniseconomie en willen veel mensen ontspanning, vertier en vermaak in hun vrije tijd. De vrijetijdsmarkt heeft zich dan ook goed ontwikkeld de laatste jaren en het aantal evenementen is fors gegroeid. Ook de bezettingsgraad bij de verblijfsaccommodaties is flink toegenomen. De moderne toerist/recreant wil goede voorzieningen en is bereid daarvoor te betalen. Bij veel logiesverstrekkende bedrijven heeft dan ook een professionaliseringsslag plaatsgevonden, daarnaast is er op een aantal terreinen sprake van schaalvergroting.

De sector maakt veel gebruik van tijdelijke en parttime arbeidskrachten. Met name studenten en scholieren verdienen graag wat bij binnen toerisme en recreatie. Verder is de seizoensarbeid kenmerkend voor deze sector, waarbij met name in de zomermaanden veel personeel nodig is. Daardoor is er een redelijk groot verloop binnen de diverse bedrijven.

Voor de toekomst verwacht de sector toerisme en recreatie problemen met het werven van personeel. Met name in de regio's waarin toerisme zich in Nederland concentreert is de instroom op de arbeidsmarkt onvoldoende. Ook sluiten de geboden arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden vaak onvoldoende aan bij de eisen en wensen van werknemers. Daarnaast is het lastig mensen te vinden met voldoende kwalificaties (zweminstructeurs, sportleraren, koks en bedienend personeel, etc.). Ook administratief personeel en mensen met managementkwaliteiten zijn lastig te vinden.

3. Arbeidsmigranten in Brabant

Het precieze aantal arbeidsmigranten in Noord-Brabant is niet te bepalen. Allereerst omdat voor Nederland als geheel niet bekend is hoeveel arbeidsmigranten er precies zijn en ten tweede omdat de gegevens die er wel zijn, vaak niet op regionale schaal voorhanden zijn. We kunnen echter van de volgende aanknopingspunten gebruik maken op basis waarvan een redelijk betrouwbare schatting te maken is:

1. Het aantal migranten in Nederland en Brabant;
2. Het aantal buitenlandse (startende) ondernemers in Brabant;
3. Het aantal tewerkstellingsvergunningen.

3.1 Migranten in Brabant

Om wat gevoel te krijgen bij het aantal arbeidsmigranten is allereerst gekeken naar het aantal in Brabant woonachtige migranten en hun nationaliteit.

In Nederland wonen in 2007 1.732.380 buitenlanders. Hiervan wonen er 192.630 in de provincie Noord-Brabant. De provincie neemt daarmee 11% van de allochtone bevolking voor zijn rekening. De grootste allochtone bevolkingsgroepen zijn weergegeven in onderstaande tabel. Opvallend is dat in Brabant relatief veel Belgen, Polen, voormalig Joegoslaven, Indonesiërs en Turken wonen. Voor de Belgen is dit goed verklaarbaar aangezien Noord-Brabant grenst aan België. De relatieve oververtegenwoordiging van Polen heeft waarschijnlijk voor een deel met arbeidsmigratie te maken. Van de groep buitenlanders is 83% tussen 15-64 jaar oud en behoort daarmee tot de potentiële beroepsbevolking. Dit is een aanzienlijk hoger dan het aandeel van de potentiële beroepsbevolking onder Nederlanders dat op 66% ligt.

Tabel 3.1: Aantal allochtonen in Nederland en Brabant in 2007

Land van herkomst	Aantal immigranten				
	Nederland		Brabant		Aandeel van Brabant in Nederland
1 Turkije	195.379	11,3%	25.174	13,1%	12,9%
2 Suriname	187.768	10,8%	10.173	5,3%	5,4%
3 Marokko	168.008	9,7%	18.130	9,4%	10,8%
4 Indonesië	149.636	8,6%	19.462	10,1%	13,0%
5 Duitsland	116.387	6,7%	11.156	5,8%	9,6%
6 Antillen en Aruba	86.257	5,0%	9.358	4,9%	10,8%
7 Voormalig Joegoslavië	52.962	3,1%	7.150	3,7%	13,5%
8 België	47.372	2,7%	12.175	6,3%	25,7%
9 UK	45.797	2,6%	4.598	2,4%	10,0%
10 China	35.476	2,0%	4.331	2,2%	12,2%
11 Polen	35.313	2,0%	6.431	3,3%	18,2%
<i>Andere landen</i>	<i>1.120.355</i>	<i>64,7%</i>	<i>128.138</i>	<i>66,5%</i>	<i>11,4%</i>
Totaal	1.732.380	100,0%	192.632	100,0%	11,1%

Bron: CBS, Statline

Immigratie in 2007

In 2007 hebben zich 91.835 buitenlandse immigranten in Nederland gevestigd. De grootste migrantengroepen staan in onderstaande tabel vermeld. Het hoogste positieve migratiesaldo hebben de Polen, Bulgaren en Chinezen. Onder hen waarschijnlijk veel arbeidsmigranten.

Tabel 3.2 Migratie in Nederland in 2007

Land van herkomst	Aantal immigranten	Aantal emigranten	Saldo
1 Duitsland	10.981	11.513	-532
2 Polen	10.126	1.808	8.318
3 België	6.881	11.968	-5.087
4 Verenigd Koninkrijk	6.368	8282	-1.914
5 Verenigde Staten van Amerika	5.549	5.147	402
6 Nederlandse Antillen en Aruba	5.438	5.362	75
7 Bulgarije	4.837	303	4 534
8 China	3.911	1.708	2.203
10 Spanje	3.902	3.966	-64
11 Frankrijk	3.725	3.701	24
12 Turkije	3.049	2.335	714

Bron: CBS, Statline

De meeste recente cijfers over het migratiemotief van immigranten dateren uit 2004. Van de 65.108 immigranten in 2004 hadden er 15.637 migranten (24%) het motief arbeid. Uit Duitsland, Polen, UK, Frankrijk en VS kwamen in dat jaar de meeste mensen met dit motief naar Nederland.

Deze cijfers hebben alleen betrekking op de officiële immigratie. Veel arbeidsmigranten, met name uit Duitsland, Polen, Bulgarije en Roemenië werken maar zeer tijdelijk in Nederland. Wanneer de verblijfsduur korter is dan 4 maanden is registratie bij de gemeentelijke basisadministratie niet nodig. Naar schatting bevinden zich in werkelijkheid alleen al zo'n 100.000 Polen in Nederland. In dat geval wordt er gesproken over tijdelijke arbeidsmigratie. In een recente studie van de Algemene Bond van Uitzendbureaus komt naar voren dat 60% van de arbeidsmigranten minder dan 4 maanden in Nederland verblijft. Slechts 3% blijft langer dan een jaar¹.

3.2 Ondernemers en starters naar herkomst

Sinds 2001 publiceert de kamer van koophandel ondernemersprofielen en startersprofielen. Deze gegevens komen tot stand doordat geanonimiseerde gegevens van de ondernemers die geregistreerd zijn in het handelsregister gekoppeld zijn aan de gegevens van deze personen uit de gemeentelijke basisadministratie. Zo zijn er gegevens over het geslacht, de leeftijd, en de nationaliteit van de ondernemer of startende ondernemer. Bekend is dat een deel van de arbeidsmigranten een eigen bedrijf begint, een belangrijk deel als ZZP'er. Het loont daarom de moeite dit datamateriaal nader te analyseren, te meer omdat er ook regionale cijfers beschikbaar zijn.

¹ Onderzoek arbeidsmigranten, ABU (2008)

Ondernemers naar herkomst

In Brabant waren er in 2006 171.395 ondernemers, waarvan 92% de Nederlandse nationaliteit heeft, 8% van de ondernemers heeft een buitenlands paspoort. De belangrijkste herkomstgebieden van buitenlandse ondernemers in Brabant zijn hieronder weergegeven.

Tabel 3.3: Ondernemers naar herkomst in 2006 in Noord-Brabant

Land van herkomst	Aantal ondernemers	Aandeel
Nederland	157.573	91,9%
Overige Azië	1.740	1,0%
België	1.555	0,9%
Turkije	1.427	0,8%
Duitsland	1.067	0,6%
Indonesië	1.034	0,6%
Polen	834	0,5%
UK	642	0,4%
Marokko	551	0,3%
Suriname	546	0,3%
Noord Amerika	499	0,3%

Bron: KvK, Ondernemersprofielen 2006

In vergelijking met Nederland zijn met name Belgen en Polen relatief sterk vertegenwoordigd in Brabant onder de buitenlandse ondernemers. Van de Belgische ondernemers in Nederland bevindt 28% zich in Brabant, bij de Polen is dit 17%.

De meeste Nederlandse ondernemers zijn actief in de bouw en adviesdiensten.

De ondernemers met de niet-Nederlandse nationaliteit zijn vaker actief in de horeca, groothandel en facilitaire dienstverlening². De Poolse ondernemers zijn vooral te vinden in de bouwnijverheid, agrarische sector en facilitaire diensten. De Belgen zijn veelal actief in de industrie, de groot- en detailhandel en de Turken in de horeca en handel, zoals blijkt uit tabel 3.4.

² Facilitaire diensten: verhuur, schoonmaakbedrijven, milieubedrijven, uitzendbedrijven, beveiliging

Tabel 3.4: Buitenlandse ondernemers naar sector

Sector	Nederlandse nationaliteit		Niet-Nederlandse Nationaliteit		Belangrijkste groepen binnen buitenlandse ondernemers					
	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel	w.v. Belgen		w.v. Polen		w.v. Turken	
					Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel
Landbouw en visserij	7691	5%	328	2%	41	2,6%	218	26%	14	1%
Industrie	10.021	6%	964	7%	153	9,8%	24	3%	98	7%
Bouw	16.820	11%	1.015	7%	115	7,4%	369	44%	65	5%
Groothandel	13.559	9%	2.170	16%	310	19,9%	54	6%	204	14%
Detailhandel	21.699	14%	1.484	11%	154	9,9%	30	4%	299	21%
Horeca	6.744	4%	2.184	16%	51	3,3%	6	1%	354	25%
Vervoer	4.598	3%	459	3%	54	3,5%	5	1%	63	4%
Financiën	2.692	2%	180	1%	24	1,5%	0	0%	24	2%
Adviesdiensten	17.617	11%	1.102	8%	130	8,4%	23	3%	38	3%
Facilitaire diensten	11.169	7%	1.239	9%	101	6,5%	59	7%	129	9%
Persoonlijke diensten	14.322	9%	816	6%	121	7,8%	22	3%	40	3%
Algemene diensten	4.791	3%	516	4%	79	5,1%	4	0%	51	4%
Zakelijk beheer	25.847	16%	1.365	10%	222	14,3%	20	2%	48	3%
Overig	3	0%	0	0%	0	0,0%	0	0%	0	0%
Totaal	157.573	100%	13.822	100%	1.555	100,0%	834	100%	1.427	100%

Bron: Kamer van Koophandel Nederland, Ondernemersprofielen 2006

3.3 Inschrijvingen startende ondernemers kamers van koophandel

Landelijk

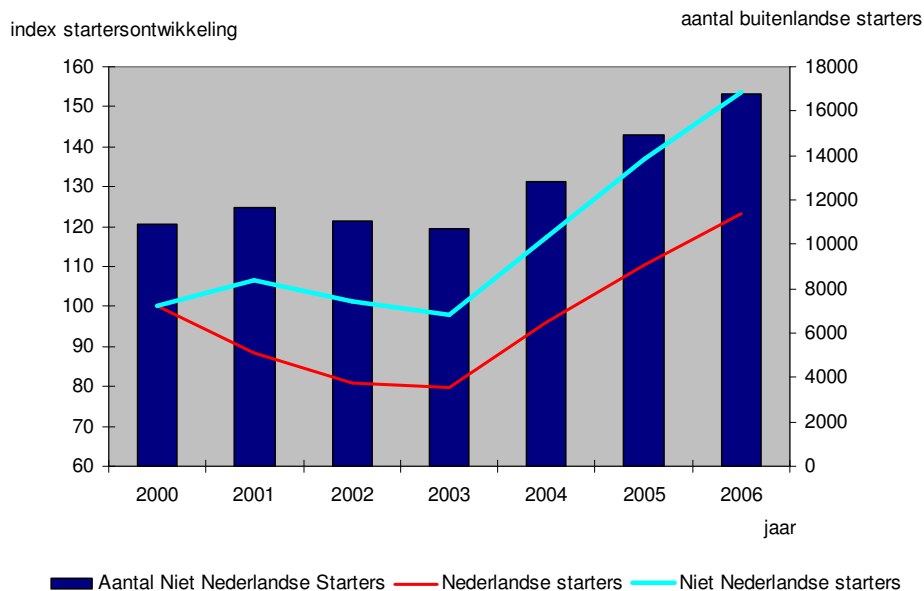
Binnen Nederland is het aantal buitenlandse starters toegenomen van bijna 11.000 in 2000 tot ruim 16.500 in 2006. Het aandeel buitenlandse starters is in deze periode gestegen van 15,5% naar 18,6%.

De belangrijkste herkomstlanden van buitenlandse starters in 2006 waren:

- Polen 3,7%
- Turkije 2,5%
- Suriname en de Antillen 2,1%

Een belangrijke verklaring die de kamer van koophandel hiervoor geeft is dat er met name onder de migranten uit MOE-landen veel mensen gestart zijn als ZZP'er om de tewerkstellingsvergunning te ontlopen. Nu voor de Polen de tewerkstellingsvergunning niet meer nodig is, zakt ook het aantal inschrijvingen vanuit die bevolkingsgroep.

Figuur 3.1: Ontwikkeling aantal buitenlandse starters in Nederland, 2000-2006



Bron: Kamer van Koophandel Nederland

Brabant neemt in het totaal aantal starters in Nederland een aandeel in van ongeveer 15,6%. Als gekeken naar de Polen dan is het aandeel van Brabant ongeveer 20%. In Brabant ligt het aandeel van de Polen in het totaal aantal starters inmiddels dan ook op 4,9%.

Tabel 3.5 Starters in 2006 in Brabant en Nederland naar nationaliteit

Nationaliteit Starters	Starters in Brabant	Aandeel nationaliteit in totaal	Starters in Nederland	Aandeel nationaliteit in Nederland	Aandeel Brabant in Nederland
Nederland	11.943	84,9%	73.351	81,3%	16,3%
Overig West-Europa	255	1,8%	1.919	2,1%	13,3%
Zuid-Europa	56	0,4%	453	0,5%	12,4%
Scandinavië	4	0,0%	103	0,1%	3,9%
Polen	684	4,9%	3.347	3,7%	20,4%
Overig Midden- en Oost Europa	135	1,0%	1.588	1,8%	8,5%
Turkije	246	1,7%	2.275	2,5%	10,8%
Suriname en Antillen	156	1,1%	1.903	2,1%	8,2%
Overig Noord- en Zuid Amerika	60	0,4%	644	0,7%	9,3%
Marokko	103	0,7%	989	1,1%	10,4%
Overig Afrika	88	0,6%	890	1,0%	9,9%
Indonesië	80	0,6%	479	0,5%	16,7%
Overig Azië en Midden-Oosten	235	1,7%	2.191	2,4%	10,7%
Australië	23	0,2%	136	0,2%	16,9%
Totaal	14.068	100,00%	90.268	100,00%	15,6%

Kamer van Koophandel, Startersprofiel 2006

Wanneer vervolgens gekeken wordt naar de sectoren waarin de verschillende groepen starten, dan valt op dat de Nederlanders met name starten in de bouw, de detailhandel en de adviesdiensten. De bouwnijverheid is onder de Polen de meest gewilde sector om een bedrijf te beginnen, gevolgd door de industrie en facilitaire diensten. De Turken hebben een voorkeur voor de handel en de facilitaire diensten. Veel Surinamers starten een bedrijf in de bouw, horeca en facilitaire diensten.

Tabel 3.6: Startende ondernemers naar sector en nationaliteit in Noord-Brabant

Sector	Nederlandse nationaliteit		Niet Nederlandse nationaliteit		Belangrijkste groepen buitenlandse starters					
					w.v. Polen		w.v. Turkije		w.v. Suriname	
Landbouw en visserij	350	3%	28	1%	13	2%	9	4%	0	0%
Industrie	600	5%	201	9%	132	19%	20	8%	3	3%
Bouw	2262	19%	610	29%	453	66%	26	11%	11	13%
Groothandel	842	7%	194	9%	4	1%	33	13%	6	7%
Detailhandel	1748	15%	272	13%	12	2%	59	24%	10	11%
Horeca	306	3%	114	5%	2	0%	22	9%	11	13%
Vervoer	341	3%	87	4%	5	1%	18	7%	6	7%
Financiën	66	1%	7	0%	0	0%	1	0%	2	2%
Adviesdiensten	1788	15%	124	6%	4	1%	10	4%	4	5%
Facilitaire diensten	1463	12%	238	11%	41	6%	31	13%	14	16%
Persoonlijke diensten	1536	13%	171	8%	17	2%	13	5%	16	18%
Algemene diensten	641	5%	80	4%	1	0%	4	2%	5	6%
Totaal	11943	100%	2127	100%	684	100%	246	100%	88	100%

Kamer van Koophandel, Startersprofiel 2006

3.4 Tewerkstellingsvergunningen

Inwoners van buiten de Europese Unie hebben een tewerkstellingsvergunning nodig, tenzij zij beschikken over een paspoort van een van de 'oude' EU-landen. Zo werden in het verleden veel Polen geworven in Silezië waar veel Polen leven die tevens een Duits paspoort hebben³.

Duidelijk is dat het aantal arbeidsmigranten flink is gegroeid de afgelopen jaren⁴. Dit blijkt onder meer uit het aantal afgegeven tewerkstellingsvergunningen dat groeide met 60% van 27.678 in 2000 naar 75.000 in 2006. Het aandeel van de MOE-landen daarin is fors gestegen. In 2000 was 20% van de arbeidsmigranten afkomstig uit een van deze landen. In 2006 is dit toegenomen tot 80%. De Polen zijn hierbinnen veruit de grootste groep. Inmiddels zijn tewerkstellingsvergunningen voor Poolse medewerkers niet meer nodig. De verwachting is dan ook dat er stabilisatie dan wel enige terugloop van het aantal verstrekte vergunningen plaats zal vinden.

³ Bron: 'Migranten en werknemers uit de Oost-Europese lidstaten van de Europese Unie' (2006), CBS.

⁴ Bron: 'Evaluatie werknemersverkeer MOE-landen' (2006), Ecorys, Rotterdam

De belangrijkste branches waarin deze vergunningen voor migranten uit de MOE landen zijn afgegeven zijn:

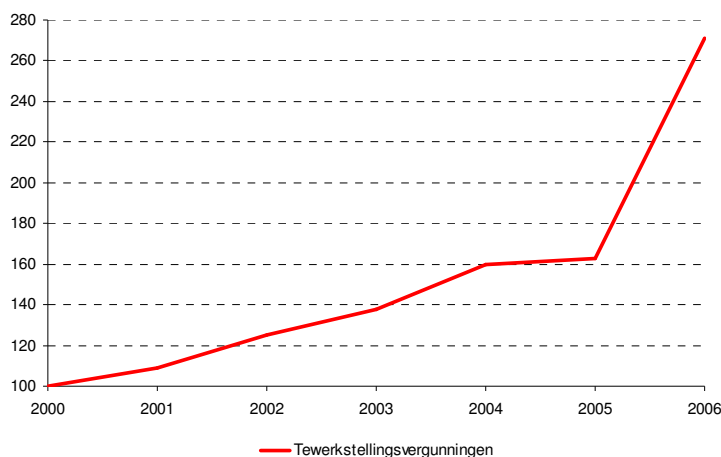
Land- en tuinbouw	75%
Zakelijke diensten (hoofdzakelijk uitzendbureaus)	9%
Industrie	5%
Binnenvaart	3%
Bouwnijverheid	2%

In het Ecorys-rapport *'Evaluatie werknemersverkeer MOE-landen'* wordt verder aangegeven dat er ook sprake is van illegale tewerkstelling. Dit bestaat uit verschillende vormen:

1. Werkgevers vragen geen tewerkstellingsvergunning aan terwijl dit wel verplicht is;
2. De werkgever-werknemer relatie wordt gepresenteerd als dienstverlening. Zo wordt er gewerkt met ZZP'ers die feitelijk niet zelfstandig zijn.

Ecorys schat op basis van interviews met experts in dat er minimaal 25.000 MOE-migranten illegaal werkzaam zijn in Nederland. Er zijn echter ook onderzoeken die spreken van 65.000 – 90.000 illegaal tewerkgestelden⁵.

Figuur 3.2: Ontwikkeling tewerkstellingsvergunningen Nederland 2000-2006



Bron: CWI, 2007

⁵ Werkdocument SZW, nr.352, 2005

3.5 Resumé

Op basis van de verschillende bronnen kan worden geconcludeerd dat er in Nederland ongeveer 75.000 arbeidsmigranten zijn die werken op basis van een tewerkstellingsvergunning. Daarnaast zijn er in Nederland nog eens 125.270 buitenlandse zelfstandigen. De meeste hiervan zijn mensen die zich permanent hier gevestigd hebben. Veel arbeidsmigranten starten echter een eigen bedrijf om de tewerkstellingsvergunning te ontgaan. Zo zijn met name veel Polen (alleen al 3.350 in 2006) de afgelopen jaren een bedrijf gestart. In 2007 blijkt het aantal Poolse starters overigens voor het eerst gedaald, omdat ze zijn vrijgesteld van de tewerkstellingsvergunning. Tot slot wordt er geschat dat er tussen de 25.000 en 90.000 (gemiddeld 55.000) arbeidsmigranten illegaal tewerk gesteld zijn. In totaal kan het aantal arbeidsmigranten in Nederland worden geschat op 140.000 – 160.000. Wanneer dit wordt gerelateerd aan de 7.554.410 banen in Nederland in 2006, betekent dit dat ongeveer 2% van de werkgelegenheid door arbeidsmigranten wordt ingevuld.

Uit de migratiecijfers en de starterscijfers van de kamer van koophandel kan worden opgemaakt dat Brabant een aandeel in het totaal aantal arbeidsmigranten heeft van 15%-18%. Het totaal aantal arbeidsmigranten in Brabant ligt op basis van deze uitgangspunten daarmee naar schatting tussen de 21.000 en 28.800.

Een ander belangrijke conclusie die uit het cijfermateriaal kan worden getrokken is dat arbeidsmigratie de laatste jaren flink in omvang is toegenomen en een rol van betekenis speelt op zowel de Nederlandse en Brabantse arbeidsmarkt.

4. Enquêteresultaten

4.1 Respons

De brancheorganisaties die betrokken zijn bij het onderzoek door SER Brabant hebben enquêtes uitgezet onder hun leden. In totaal hebben er 613 bedrijven de enquête over arbeidsmigratie ingevuld.

Van de responderende bedrijven is ruim eenderde afkomstig uit de industrie, meer dan een vijfde is afkomstig uit de bouw en installatiebedrijven en bijna 20% uit de agrarische sector. De transportsector, handel en zakelijke diensten volgen met respectievelijk 7,7%, 3,9% en 2,9%. De overige sectoren zijn slechts marginaal vertegenwoordigd in de enquête.

Wanneer wordt gekeken naar de grootteklassen dan is er vanuit alle grootteklassen gerespondeerd, 81% van de bedrijven is afkomstig uit het midden- en kleinbedrijf en 19% uit het grootbedrijf.

In totaal hebben de bedrijven in de respons 23.110 mensen in dienst. Dit is 1,9% van de totale werkgelegenheid in Brabant.

4.2 Ontwikkelingen binnen de bedrijven

In de enquête is de bedrijven gevraagd naar de algemene ontwikkelingen in hun bedrijf. Daarbij is teruggekeken over de periode 2002-2007 en is de bedrijven gevraagd hoe zij de ontwikkelingen naar de toekomst zien.

Ongeveer 62% van de bedrijven meldt dat er geen bijzondere ontwikkelingen hebben plaatsgevonden in het bedrijf. 6% heeft een bovengemiddelde werkgelegenheids groei doorgemaakt als gevolg van een fusie en 4% meldt juist een flinke afname van het aantal banen als gevolg van een afsplitsing van bedrijfsonderdelen. Ruim 8% bestaat nog geen 5 jaar en kan daardoor moeilijk uitspraken doen over deze periode. Bijna 20% meldt andere ontwikkelingen. Daarvan geeft de helft aan dat zij fors gegroeid zijn door de aantrekkende economie. 9% heeft juist te maken met een inzakkende markt. Verder geeft 8% aan dat door innovatie en nieuwe productiemethoden de arbeidsproductiviteit flink is toegenomen. 10% zet het bedrijf voort zonder (vast) personeel of kan onvoldoende groeiën doordat geen mensen gevonden kunnen worden. 5% heeft te maken gehad met een reorganisatie of nieuwe locatie.

Over de periode 2003-2007 melden de bedrijven een flinke werkgelegenheids groei. Ongeveer 13% van de bedrijven heeft de werkgelegenheid zien afnemen, bij 41% van de bedrijven is de werkgelegenheid ongewijzigd en 46% meldt een werkgelegenheidstoename. In totaal groeide de werkgelegenheid bij de bedrijven die deelnamen aan de enquête met 8,7%. Dit is aanmerkelijk hoger dan de groei in de gehele Noord-Brabantse economie (4,5%).

Het gemiddelde opleidings- en functieniveau waarop het personeel opereert binnen de deelnemende bedrijven is als volgt verdeeld: 53% van het personeel is actief op een laag functie- of opleidingsniveau (Basisniveau + VMBO of vergelijkbaar). Ongeveer 32% van het personeel is middelbaar opgeleid (MBO of vergelijkbaar) en 15% heeft een hogere opleiding (HBO/WO) gevolgd of opereert op een hoog functieniveau.

Toekomstige ontwikkelingen

De bedrijven is in de enquête gevraagd of zij de komende 3-5 jaar grote veranderingen verwachten binnen het bedrijf. Daarbij moet worden gedacht aan een verplaatsing naar het buitenland, het openen van een nevenvestiging of een forse capaciteitsuitbreiding. Ongeveer tweederde van de ondernemers voorziet geen enkele grote wijziging binnen het bedrijf optreden. Om de nabij 12% voorziet een forse capaciteitsuitbreiding. 6% denkt het roer om te gooien en zich te gaan richten op andere bedrijfsactiviteiten. Daarnaast speelt 2% van de bedrijven met het plan om het bedrijf te verplaatsen naar het buitenland en 3% denkt erover een nevenvestiging te openen in het buitenland.

Verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

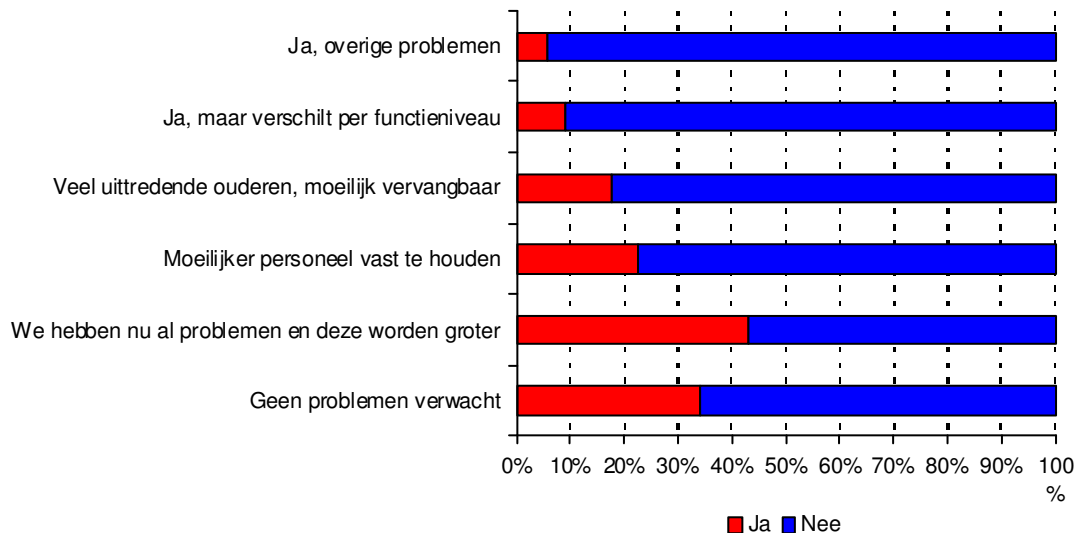
Wanneer gekeken wordt naar de komende 3 tot 5 jaar dan verwacht 53% van de ondervraagde bedrijven geen grote ontwikkelingen in het personeelsbestand. Ruim vier op de tien ondernemers verwachten een stijging in werkgelegenheid en een krappe 4% verwacht een afname van het aantal banen.

Ook als gekeken wordt naar de functieniveaus binnen de ondernemingen zijn er door de bank genomen geen grote verschuivingen te verwachten. Ongeveer 87% van de respondenten verwacht dat het gemiddelde functieniveau binnen het bedrijf de komende 3 tot 5 jaar ongewijzigd blijft ten opzichte van de huidige situatie. 11% verwacht dat het gemiddelde functieniveau binnen het bedrijf zal stijgen de komende tijd en slechts 1% ziet een dalende tendens als het gaat om het gemiddelde functieniveau.

Problemen op de arbeidsmarkt

Ongeveer 34% van de bedrijven heeft nu weinig problemen met het vinden van personeel en verwacht ook geen problemen de komende tijd; 66% ondervindt daarmee wel problemen op de arbeidsmarkt. 42% geeft aan op dit moment al problemen te ondervinden en denkt dat deze problemen alleen maar zullen toenemen, 23% heeft problemen om het personeel vast te houden en 17% voorziet een uitstroom van ouderen die moeilijk vervangbaar is. Onder opmerkingen onder de categorie "overige problemen" worden veelal genoemd: onvoldoende instroom vanuit het technisch onderwijs, gebrek aan mensen met een ambacht en een gebrekkige arbeidsmoraal of arbeidsmentaliteit.

Figuur 4.1: Verwachte problemen met behoud en werving personeel (n=613, meerdere antwoorden mogelijk)



Wanneer specifiek wordt ingezoomd naar de verschillende functieniveaus, dan heeft 28% van de bedrijven die meedeed aan de enquête op geen enkel functieniveau problemen om personeel te vinden. Op zowel de lagere en middelbare functies hebben ruim vier op de tien bedrijven wervingsproblemen. Op de hogere functieniveaus is dit probleem geringer en zijn er bij 17% van de bedrijven moeilijk vervulbare vacatures.

4.3 Buitenlandse arbeidskrachten en arbeidsmigranten

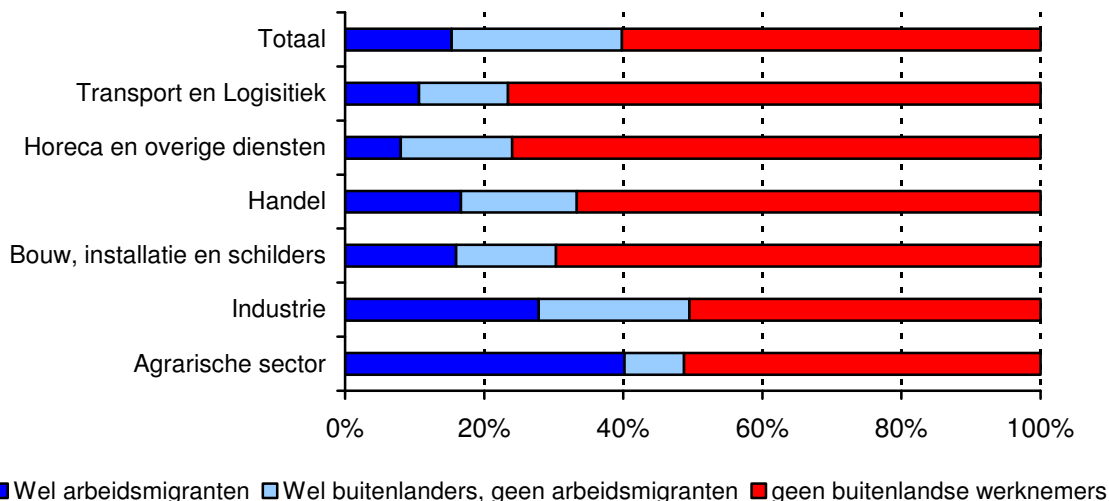
In totaal heeft 61% van de bedrijven geen enkele buitenlandse werknemer in dienst. Dit betekent dat 39% wel buitenlandse arbeidskrachten heeft. Dit kunnen overigens ook 2^e generatie allochtone medewerkers zijn (dus feitelijk Nederlanders met een buitenlandse achtergrond).

Zoals blijkt uit figuur 4.2 hebben de industrie en de agrarische sector het hoogste aandeel buitenlandse personeel. In beide sectoren maakt 50% gebruik van arbeidskrachten met een buitenlandse achtergrond. In de bouwnijverheid (incl. installatiebedrijven en schilders) en handel ligt dit aandeel rond eenderde van de bedrijven. Binnen de horeca, overige diensten en transportsector is ongeveer een kwart van het personeel van buitenlandse afkomst.

Van de bedrijven in de respons heeft 24,5% daadwerkelijk arbeidsmigranten in dienst, 15% heeft Nederlanders met een buitenlandse achtergrond of Nederlanders die wonen in België of Duitsland (grenspendelaars) in de dienst.

De meeste arbeidsmigranten zijn te vinden in de agrarische sector, 40% van de agrarische bedrijven maakt gebruik van arbeidsmigranten. De industrie volgt op een tweede plaats, met ongeveer 28% van de bedrijven die gebruik maken van arbeidsmigranten. Binnen de handel en bouwnijverheid zijn bij pakweg 15% van de bedrijven arbeidsmigranten te vinden.

Figuur 4.2: Aandeel buitenlandse werknemers in het werknemersbestand



Bron: Onderzoek arbeidsmigranten in Brabant, ETIN Adviseurs in opdracht van SER Brabant

Over het algemeen maken de arbeidsmigranten maar een beperkt deel van de werkgelegenheid uit. Onder de bedrijven die gebruik maken van arbeidsmigranten meldt 9% van de respondenten dat het aandeel arbeidsmigranten maximaal 5% van het personeelsbestand uitmaakt. Bij nog een 9% is het 5-10% van het personeelsbestand uit het buitenland afkomstig en bij 11% is 10%-30% van de werknemers arbeidsmigrant. Bij 9% van de bedrijven is meer dan 30% van de werknemers een buitenlandse arbeidskracht.

Een nadere uitsplitsing naar sector leert dat door de agrarische bedrijven het grootste beroep wordt gedaan op arbeidsmigranten. Bij 37% van de bedrijven bestaat het personeelsbestand voor meer de 50% uit arbeidsmigranten. In de industrie ligt het zwaartepunt bij 10%-30% arbeidsmigranten binnen het totale personeelsbestand, maar zijn er ook uitschieters naar boven. Ook in de bouwnijverheid en horeca en overige diensten zijn er enkele bedrijven die voor meer dan 30% op arbeidsmigranten draaien. Binnen de handel en transportsector komen dergelijk hoge aandelen niet voor.

Tabel 4.1: Het aandeel arbeidsmigranten binnen het personeelsbestand naar sector

Sector	Het aandeel van arbeidsmigranten in het personeelsbestand							Totaal
	geen	0-5%	5-10%	10-30%	30-50%	50-70%	>70%	
Landbouw	53,0%	-	0,9%	9,4%	12,8%	11,1%	12,8%	100,0%
Industrie	51,2%	11,4%	10,9%	20,4%	4,7%	0,9%	0,5%	100,0%
Bouw, installatie en schilders	69,7%	10,1%	13,3%	4,8%	0,5%	1,1%	0,5%	100,0%
Handel	66,7%	8,3%	8,3%	16,7%	-	-	-	100,0%
Horeca en overige diensten	76,0%	8,0%	4,0%	4,0%	8,0%	-	-	100,0%
Transport en logistiek	76,6%	10,6%	10,6%	2,1%	-	-	-	100,0%
Totaal	60,8%	8,5%	9,3%	11,3%	4,6%	2,8%	2,8%	100,0%

Bron: Onderzoek arbeidsmigranten in Brabant, ETIN Adviseurs in opdracht van SER Brabant

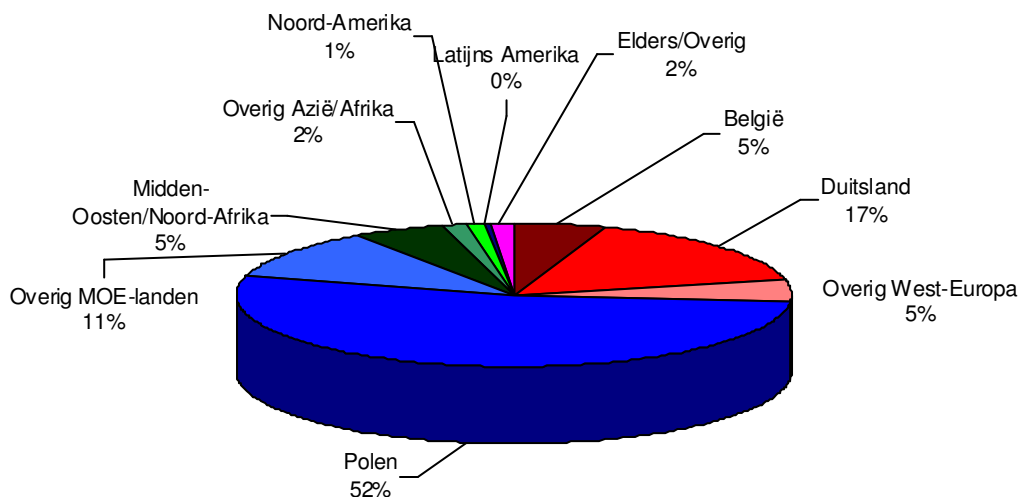
Het aandeel arbeidsmigranten in de werkgelegenheid

Bij de 613 bedrijven die meegedaan hebben in het onderzoek werken 23.110 personen. Hiervan hebben 2.711 (11,7%) een buitenlandse nationaliteit. Een belangrijk deel hiervan woont en werkt al lange tijd in Brabant of is er zelfs geboren (2^e generatie allochtoon). Ongeveer 1.342 werknemers zijn arbeidsmigranten. Dit is ongeveer 5,8% van het personeelsbestand. Echter in de respons zijn de agrarische sector, industrie en transportsector relatief oververtegenwoordigd en zijn de sectoren handel en dienstverlening ondervertegenwoordigd. Om die reden hebben we de resultaten gewogen naar het aandeel van de sector in de totale productiestructuur in Noord-Brabant. Op basis hiervan kan het aandeel arbeidsmigranten in de werkgelegenheid in Brabant worden berekend op 3,7%. Wanneer we deze aandelen leggen op de totale werkgelegenheid in Brabant (1,215 miljoen) en het gewogen aandeel als ondergrens en het ongewogen aandeel als bovengrens nemen dan zijn er tussen 45.000 en 70.500 arbeidsmigranten in Noord-Brabant.

Arbeidsmigranten naar herkomst

In figuur 4.3 is aangegeven wat de belangrijkste groepen arbeidsmigranten in Brabant zijn. Polen en andere Midden- en Oost-Europeanen: 63%, Belgen, Duitsers en andere West-Europeanen hebben een gezamenlijk aandeel van 27%. Uit Turkije, het Midden-Oosten en Noord-Afrika (met name Marokko) komen 5% van de arbeidsmigranten. De overige gebieden leveren beperkte aantallen arbeidsmigranten.

Figuur 4.3: Arbeidsmigranten in Noord-Brabant verdeeld naar herkomst (gecorrigeerd)



Bron: Onderzoek arbeidsmigranten in Brabant, ETIN Adviseurs in opdracht van SER Brabant

Aan de bedrijven die arbeidsmigranten in dienst hebben, is tevens gevraagd of er zich wijzigingen hebben voorgedaan in het bestand met arbeidsmigranten. Van de 135 bedrijven die deze vraag hebben beantwoord, geeft 47% aan dat de inzet van arbeidsmigranten de afgelopen 5 jaar hetzelfde is gebleven. Ruim vier op de tien bedrijven geeft aan dat het aantal arbeidsmigranten dat is ingezet, is gewijzigd. Aansluitend geeft 13% van de bedrijven aan dat de samenstelling naar landen onder de arbeidsmigranten is gewijzigd.

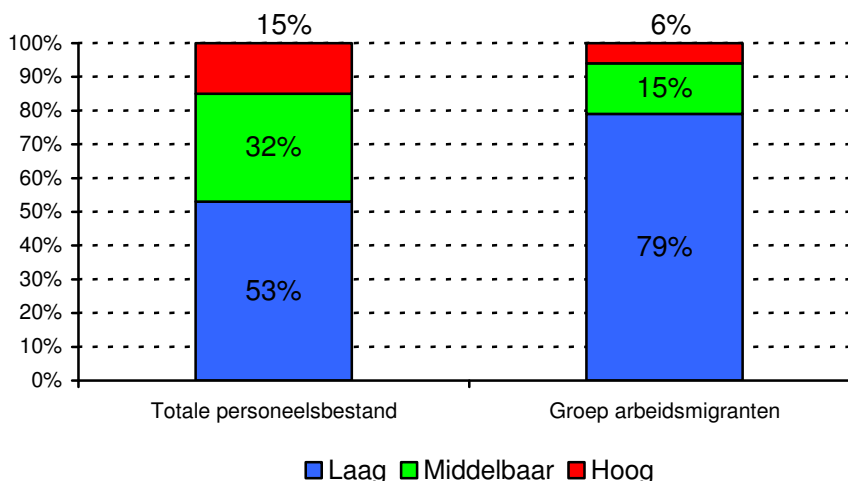
De inzet van arbeidsmigranten naar functieniveaus is redelijk ongewijzigd gebleven de afgelopen 5 jaar, slechts 4% geeft aan dat hierin iets is gewijzigd. Tot slot geeft ongeveer 5% van de bedrijven aan dat zij pas kort met arbeidsmigranten werken en daarom weinig over de ontwikkeling kunnen zeggen.

Functieniveau van de arbeidsmigrant

Wanneer gekeken wordt naar het gemiddelde functieniveau van de arbeidsmigranten ten opzichte van het totale personeelsbestand, dan blijkt dat de arbeidsmigranten relatief vaker te worden ingezet op laagopgeleide functies. Gemiddeld is 53% van het personeel in de bedrijven werkzaam op een functieniveau waarvoor slechts een lage opleiding vereist is, onder de arbeidsmigranten is dit 80%. Binnen het totale personeelsbestand is 32% middelbaar opgeleid en heeft 15% een HBO/WO opleiding. Onder de arbeidsmigranten liggen deze aandelen duidelijk lager met respectievelijk 15% en 6%.

Als we dit wederom vertalen naar aantallen dan zijn er 35.500-55.700 laag opgeleide arbeidsmigranten, 6.750-10.750 middelbaar opgeleide arbeidsmigranten en 2.700-4.230 hoogopgeleide arbeidsmigranten ofwel zijn internationale kenniswerkers.

Figuur 4.4: Opleidingsniveau totaal personeelsbestand en arbeidsmigranten



Bron: Onderzoek arbeidsmigranten in Brabant, ETIN Adviseurs in opdracht van SER Brabant

De respondenten is tevens gevraagd aan te geven of er verschillen zijn tussen de diverse groepen arbeidsmigranten. Bijna 62% geeft aan dat er nauwelijks verschillen aan te geven zijn, omdat het vaak om laaggeschoolde arbeid gaat. Wel geeft bijna 9% aan dat de arbeidsmigrant een betere arbeidsmentaliteit heeft ten opzichte van de autochtone werknemer.

Contract

Veruit de meeste bedrijven huren arbeidsmigranten in via een uitzendbureau. 85% van de bedrijven geeft aan al het buitenlandse personeel of het merendeel op deze manier in dienst te nemen. Daarnaast maakt 35%-45% tevens gebruik van vaste of flexibele contracten voor arbeidsmigranten. De inzet van buitenlandse ZZP'ers is beperkt, maar een op de acht bedrijven maakt hiervan regelmatig gebruik.

Tabel 4.2: Contractvormen waarmee arbeidsmigranten werken (meerdere antwoorden mogelijk)

Contract	Allemaal/Meestal	Soms	Zelden/Nooit
Vast Contract (n= 79)	45,6%	21,5%	32,9%
Flexibel Contract (n=63)	34,9%	14,3%	50,8%
Inleen uitzendbureau (n=53)	84,9%	11,8%	3,2%
Inleen ZZP'ers (n=67)	12,5%	15,0%	72,5%
Inleen overig (n=39)	23,1%	15,4%	61,5%

Bron: Onderzoek arbeidsmigranten in Brabant, ETIN Adviseurs in opdracht van SER Brabant

Specifieke aspecten van buitenlands personeel

In de enquête hebben bedrijven eveneens aangegeven dat er bijzondere aspecten zijn aan het in dienst hebben van arbeidsmigranten. Deze vraag is door 255 bedrijven beantwoord. De grootste problemen worden gevormd door:

- De huisvesting van solitaire arbeidsmigranten 41%
- Het regelen van verblijfsvergunningen 35%
- Het regelen van huisvesting van migranten in gezinsverband 30%
- Retourmigratie waardoor arbeidsmigranten vertrekken 23%
- Weglekken van hoogopgeleide arbeidsmigranten naar concurrenten 16%
- Weglekken van hoogopgeleiden naar andere EU-landen 13%
- Gezinshereniging 13%
- Weglekken hoogopgeleiden naar Noord-Amerika 3%

Naast deze aspecten hebben respondenten zaken aangegeven onder de categorie overig. Een groep ondernemers ziet de arbeidsmigranten als een bedreiging en als valse concurrentie. Anderen noemen hier taalproblemen en problemen met de Immigratie- en Naturalisatiedienst.

4.4 Toekomstige inzet van arbeidsmigranten

Bijna 60% van de ondernemers die hebben meegedaan aan het onderzoek verwachten nu en in de toekomst geen gebruik te maken van arbeidsmigranten. 9% van de bedrijven verwacht in de toekomst voor het eerst gebruik te zullen gaan maken van buitenlandse werknemers. Ongeveer 11% van de bedrijven verwacht dat het aantal arbeidsmigranten in hun bedrijf zal gaan toenemen en eveneens 11% geeft aan dat de inzet van arbeidsmigranten samenhangt met de conjuncturele ontwikkeling en de ontwikkeling van het bedrijf. Nog geen procent van de bedrijven verwacht dat de inzet van buitenlandse werknemers zal afnemen.

Verwachtingen ten aanzien van het functieniveau bij het inzetten van arbeidsmigranten

Van de ondernemers die (ook) in de toekomst arbeidsmigranten zullen gaan inzetten verwacht 84% dit te doen op dezelfde functieniveaus als op dit moment. 5% verwacht dat het gemiddelde functieniveau zal afnemen, terwijl 11% verwacht arbeidsmigranten ook op hogere functies te zullen gaan inzetten.

Problemen met werven en werken met arbeidsmigranten

61% van de bedrijven verwacht geen problemen met het werven van arbeidsmigranten. Dit betekent dat 39% wel problemen voorziet. Hiervan hebben 69 bedrijven een toelichting gegeven op de problemen die zij verwachten.

De grootste problemen met de inzet van buitenlandse arbeidskrachten liggen in:

- Taalproblemen 75,0%
- Huisvesting 4,4%
- Kennis en opleiding 4,4%
- Cultuur 3,0%

Daarnaast geeft een aantal respondenten aan sterk gekant te zijn tegen de inzet van arbeidsmigranten vanwege de (in hun ogen) oneerlijke concurrentie voor hun bedrijf.

Toekomstige arbeidscontracten

Ten aanzien van de arbeidscontracten van arbeidsmigranten worden geen grote verschuivingen verwacht. Het grootste deel van de bedrijven zal buitenlandse werknemers geen vast contract aanbieden of op de huidige voet daarmee doorgaan. Ook flexibele contracten worden in de toekomst weinig aangeboden aan buitenlandse werknemers. Een kwart van de bedrijven overweegt echter hier wel meer gebruik van te gaan maken.

Het flexibel kunnen inzetten van buitenlands personeel blijft de voorkeur genieten. Bijna een derde van de bedrijven wil meer gebruik gaan maken van uitzendbureaus bij het inhuren van buitenlandse personeel en 37% wil meer buitenlandse ZZP'ers gaan inhuren.

Carrièreperspectieven van arbeidsmigranten

De respondenten is gevraagd aan te geven in hoeverre arbeidsmigranten carrièreperspectieven hebben binnen het bedrijf. 45% geeft aan hier geen specifiek beleid op te voeren of zich hiermee bezig te houden. Bijna 39% van de bedrijven geeft echter duidelijk aan dat arbeidskrachten uit het buitenland even grote kansen op een carrière hebben als autochtone medewerkers. Een kleine 17% van de bedrijven ziet geen enkel carrièreperspectief voor de arbeidsmigranten die zij in diensten hebben.

Acties om specifieke problemen inzet arbeidsmigranten op te lossen

Ruim 85% van de respondenten geeft aan dat zij geen specifieke acties onderneemt om problemen met arbeidsmigranten op te lossen. Daarmee heeft 15% wel activiteiten in petto. In de toelichting daarbij worden zijn de volgende acties de belangrijkste:

- Het organiseren van taalcursussen 21,6%
- Het zorgen voor goede huisvesting 15,7%
- Organiseren (technische) scholing/cursus 9,8%

Verder zijn genoemd het vergemakkelijken van vergunningen en het opzetten van een eigen bedrijf in het buitenland.

Daarnaast geeft een aantal bedrijven juist aan maatregelen tegen zwartwerk en oneerlijke concurrentie door arbeidsmigratie te willen.

De rol van overheid en instellingen

Ongeveer 60% van de bedrijven die deze vraag heeft beantwoord ziet geen rol voor overheidsinstellingen weggelegd wanneer het gaat om het oplossen van of faciliteren bij problemen met arbeidsmigranten.

Ongeveer 32% van de bedrijven kijkt naar de Rijksoverheid al het gaat om het aandragen van oplossingen. Ook onderwijsinstellingen wordt een forse rol toebedeeld bij het oplossen van problemen of het bieden van faciliteiten, 31% van de respondenten ziet een rol voor het onderwijs. 18% van de bedrijven noemt de gemeente als aangewezen instantie voor het ondernemen van activiteiten. De provincie krijgt 'slechts' van 6,5% van de respondenten een taak toebedeeld. In de open antwoordcategorie worden eveneens hoofdzakelijk het rijk, de gemeenten en onderwijsinstellingen genoemd. Ook het CWI en de brancheorganisaties worden enkele keren genoemd als partijen die een rol kunnen spelen bij het oplossen van problemen met arbeidsmigratie.

De belangrijkste maatregelen die worden genoemd zijn de versoepeling van regelgeving rondom tewerkstelling en het vergemakkelijken van grensoverschrijdende arbeid binnen de EU en daarnaast het promoten van technisch onderwijs en technische beroepen in Nederland.

4.5 Resumé uitkomsten enquête

Algemene ontwikkelingen bedrijven

- 43% van de bedrijven die hebben meegedaan aan het onderzoek heeft de werkgelegenheid zien stijgen afgelopen 5 jaar. Bij 53% is de werkgelegenheid gelijk gebleven en 4% meldt een daling van het aantal banen;
- De samenstelling van het personeelsbestand naar functieniveaus blijft redelijk stabiel. Bij 87% van de bedrijven is deze samenstelling ongewijzigd gebleven de afgelopen 5 jaar en 11% meldt dat het gemiddelde functieniveau gestegen is binnen het personeelsbestand;
- De krapte op de arbeidsmarkt is goed merkbaar bij de bedrijven. 66% van de respondenten meldt problemen te hebben met het vinden van personeel, 42% verwacht dat problemen toenemen. Ongeveer een kwart heeft problemen om personeel vast te houden en 17% kan de uitstroom van personeel moeilijk vervangen. De grootste problemen doen zich voor op de middelbare en hogere functieniveaus.

Arbeidsmigranten

- 39% van de bedrijven heeft buitenlandse werknemers in dienst. Het gaat daarbij ook om groepen allochtonen die permanent in Nederland verblijven of zelfs in Nederland geboren zijn (2^e generatie). Een kwart van de bedrijven heeft daadwerkelijk arbeidsmigranten in dienst;
- De meeste arbeidsmigranten zijn te vinden in de agrarische sector en de industrie;
- De agrarische sector en in iets mindere mate de industrie hebben een behoorlijk aantal bedrijven dat voor meer dan 50% draait op arbeidsmigranten;
- Het aandeel van de arbeidsmigranten in de werkgelegenheid in de respons bedraagt 5,8%. In de respons zijn de agrarische sector en de industrie oververtegenwoordigd. Wanneer we de respons wegen op basis van het werkgelegenheidsaandeel van de sectoren in de Brabantse economie dan bedraagt het aandeel arbeidsmigranten 3,7%;

- Wanneer beide percentages als onder- en bovengrens worden genomen en worden geconfronteerd met de totale werkgelegenheid in Noord-Brabant dan zijn er tussen de 45.000 en 70.500 arbeidsmigranten werkzaam in deze provincie;
- 60% van de arbeidsmigranten is afkomstig uit Midden- en Oost-Europa (MOE-landen). Vooral Polen is met 52% het belangrijkste 'donorland'. De West-Europese landen leveren 27% van de arbeidsmigranten;
- Bijna 80% van de arbeidsmigranten wordt ingezet op lagere functieniveaus, 15% opereert op functies waarvoor een middelbare functie nodig is en 6% is hoogopgeleid. Als dit wordt vertaald naar aantallen dan zijn er 35.500-55.700 laag opgeleide arbeidsmigranten, 6.750-10.750 middelbaar opgeleide arbeidsmigranten en 2.700-4.230 hoogopgeleide arbeidsmigranten;
- Het merendeel van de arbeidsmigranten wordt flexibel ingezet, hoofdzakelijk via uitzendbureaus. Het gebruik van vaste en flexibele arbeidscontracten is beperkt. Ook het gebruik van ZZP'ers gebeurt niet heel veel;
- Huisvesting, verblijfsvergunningen en retourmigratie (weinig zekerheid voor de werkgever) zijn de grootste problemen met de inzet van arbeidsmigranten.

Toekomstige ontwikkelingen arbeidsmigranten

- 60% van de bedrijven maakt nu geen gebruik van arbeidsmigranten en wenst dit ook in de toekomst niet te doen. 9% denkt binnenkort voor het eerst gebruik te maken van de diensten van arbeidsmigranten en 11% denkt dat er meer arbeidsmigranten zullen worden ingezet;
- De functieniveaus waarvoor migranten in beeld zijn, blijft bij 84% van de bedrijven ongewijzigd. 11% verwacht dat de arbeidsmigranten in de toekomst ook op hoger functies nodig zullen zijn;
- 39% voorziet problemen met het werven van arbeidsmigranten. Met name taalproblemen, huisvesting en kennis en opleiding zijn de belangrijkste knelpunten;
- Ten aanzien van de contractvorm waarmee arbeidsmigranten worden ingehuurd, worden weinig ontwikkelingen verwacht. Alleen denkt 37% wat vaker ZZP'ers in te zullen schakelen;
- Vier op de tien bedrijven maakt geen onderscheid tussen arbeidsmigranten en autochtoon personeel als het gaat om arbeidsperspectieven; 45% heeft geen enkel beleid op dit vlak en 17% geeft aan de arbeidsmigranten geen carrièreperspectieven aan te zullen bieden.

Rol overheid

- Zes op de tien bedrijven ziet geen rol weggelegd voor overheidsinstellingen of andere instellingen bij het oplossen van problemen rondom kennisinstellingen. 32% ziet vooral een rol voor de Rijksoverheid en 31% verwacht meer inzet vanuit onderwijsinstellingen. 18% van de bedrijven ziet de gemeente als een van de partijen die problemen rondom arbeidsmigranten moet helpen aanpakken. De provincie krijgt slechts door 6,5% van de bedrijven een taak toebedeeld;
- Het versoepelen van regelgeving en het promoten van technische beroepsopleidingen worden het meest genoemd bij de te nemen maatregelen.

5. Vraaggesprekken en expertmeetings

5.1 Inleiding

De enquête geeft een redelijk goed beeld van de manier waarop het Brabantse bedrijfsleven aankijkt tegen arbeidsmigratie. Er blijft echter toch nog een aantal vragen over en er is behoefte aan nadere verdieping. Voor deze verdiepingsslag is een aantal interviews gehouden en hebben expertmeetings plaatsgevonden met Bouwend Nederland en FNV Bondgenoten. De gesprekken zijn gehouden met brancheverenigingen, directies en hoofden P&O van zowel mkb bedrijven als multinationals en een uitzendorganisatie. Daarnaast is een goede spreiding over de provincie Noord-Brabant en de sectoren nagestreefd. In de bijlage is een overzicht gegeven van de gesprekspartners. De gesprekken leren dat het belangrijk is een duidelijk onderscheid te maken tussen de internationale hoogopgeleiden (kenniswerkers) en de overige arbeidsmigranten. In dit hoofdstuk zullen we dit onderscheid dan ook nadrukkelijk maken. Elk gesprek is echter gestart met een algemene schets van de arbeidsmarkt. Daarmee wordt gestart in de volgende paragraaf.

5.2 Arbeidsmarkt in algemene zin

Vrijwel alle gesprekspartners onderkennen dat de huidige arbeidsmarkt krap is. De krapte is in alle branches en voor veel beroepsgroepen voelbaar. Niet alleen personeel voor eenvoudig werk is schaars, maar ook de uitstroom van toptalent van de universiteiten is beperkt. De agrarische sector meldt de grootste krapte. Met name voor laaggeschoolde seizoensarbeid is bijna niemand meer te vinden.

De organisaties waarmee gesproken is en zeker de multinationals hebben overigens een goede naam op de regionale en landelijke arbeidsmarkt en geven aan dat zij er tot op heden in slagen om vacatures vervuld te krijgen. Maar ook de mkb bedrijven actief in de bouw, installatietechniek en elektrotechniek waarmee gesproken is, hebben een goede naam in de regio als leerbedrijf en goede werkgever en ook zij slagen er daardoor nog redelijk goed in voldoende mensen te vinden. De meeste van de bedrijven onderhouden dan ook goede contacten met de ROC's.

In brede zin wordt echter wel opgemerkt dat instroom bij de technische beroepen als procesoperator, installateur, bouwvakker en schilder steeds moeizamer verloopt. Bovendien wordt de komende jaren een versterkte uitstroom van vaklieden verwacht als gevolg van pensionering. De grote productiebedrijven, met vaak kritische bedrijfsprocessen, kijken ook al een paar jaar vooruit. Zo zijn procesoperators in de chemie en farmacie schaars en duurt een interne opleiding vaak wel tot 5 jaar voordat men alle ins en outs kent. Gezien de relatief grote groep die over enkele jaren als gevolg van de vergrijzing uittreedt, moet men nu al anticiperen door mensen te rekruteren en op te leiden.

5.3 Werven en behouden van personeel

De werkgevers zetten alle kanalen in om aan personeel te komen. De meeste bedrijven melden vacatures bij het CWI en schakelen uitzendbureaus in. Daarnaast wordt er geadverteerd in kranten, regionale weekbladen en vakbladen. Ook rijden er bijvoorbeeld veel bedrijfsauto's rond met advertenties voor meer personeel. Een ander belangrijk wervingskanaal zijn de beroepsopleidingen. Veel van de bedrijven waarmee gesproken is, zijn actief betrokken bij de opleidingen op de ROC's en bieden stage- en werkervaringsplaatsen aan.

Bovendien is een aantal bedrijven heel actief in re-integratieprojecten die moeten leiden tot banen voor langdurig werklozen.

Daarnaast heeft een deel van de bedrijven strategieën ontwikkeld om mensen te behouden voor het bedrijf. Zo blijken ondernemers die een actief personeelsbeleid voeren en daarnaast goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, scholing en carrièreperspectieven bieden aan het personeel een streepje voor te hebben op concurrenten op de arbeidsmarkt.

De bedrijven en organisaties waarmee gesproken is, geven aan dat het hen door een actief personeelsbeleid over het algemeen nog lukt om aan personeel te komen. Bedrijven die de zaken minder op orde hebben, ondervinden meer problemen met zowel het werven als het behouden van personeel.

5.4 De inzet van arbeidsmigranten

Arbeidsmigranten per branche

Tegen de inzet van arbeidsmigranten op de reguliere banen (dus geen kenniswerkers) wordt heel wisselend aangekeken door de verschillende bedrijven en organisaties.

De **agrarische sector** geeft aan in veel gevallen niet anders meer te kunnen. Vooral in arbeidsintensieve branches zoals de fruitteelt, tuinbouw en pluimveehouderijen is het met name in het hoogseizoen erg lastig aan personeel te komen en maakt men gebruik van arbeidsmigranten.

Ook in veel **logistieke bedrijven** werken bij piekbelasting grote groepen arbeidsmigranten in de magazijnen die via het uitzendbureau worden ingehuurd. Ook de inzet van buitenlandse chauffeurs komt geregeld voor, hoewel ook veel transportondernemers er juist voor hebben gekozen om in Midden- en Oost-Europa een nevenvestiging te openen en van daaruit te opereren.

In de **bouwnijverheid** en de **schilders- en afbouwbranche** werken veel bedrijven met een harde kern van vaste autochtone arbeidskrachten. Deze vaklieden vormen de basis van het bedrijf. Daar omheen wordt capaciteit ingehuurd bij zowel uitzendbureaus als onderaannemers. Sommige onderaannemers huren op hun beurt weer capaciteit in bij uitzendbureaus of maken gebruik van ZZP'ers. Met name vanuit uitzendbureaus worden ook arbeidsmigranten aangeboden die worden ingezet op de bouwplaatsen. Ook bieden zich veel buitenlandse ZZP'ers aan. Dit aantal is de laatste jaren flink toegenomen, hetgeen is terug te vinden in de statistieken van de kamers van koophandel. Over het algemeen geldt dat de meer gerenommeerde bedrijven hoofdzakelijk met Nederlands personeel werken en dit ook als een uiting van kwaliteit zien.

Binnen **de procesindustrie** is het beeld erg wisselend. In het algemeen zetten deze bedrijven in op het gebruik van zo min mogelijk personeel. Er zijn zelfs bedrijven die streven naar een productieproces dat volledig geautomatiseerd is. Een aantal bedrijven in de chemie en de farmacie geeft aan dat hun productieprocessen dermate kritisch zijn en omgeven met veiligheidseisen dat buitenlandse arbeidskrachten hierin niet kunnen worden ingezet met het oog op taalproblemen en miscommunicatie. Een aantal andere bedrijven zet wel arbeidsmigranten in; hoofdzakelijk op laagopgeleide functieniveaus, maar ook steeds meer op functies waar een middelbare opleiding voor nodig is.

In de voedings- en genotmiddelenindustrie is een aantal branches zoals slachterijen, zuivel- en conservenfabrieken die voor een belangrijk deel op buitenlandse werknemers en arbeidsmigranten draaien.

In de **metaal en elektrotechnische industrie** zijn in beperkte mate arbeidsmigranten te vinden. Dit heeft voor een deel te maken met het vereiste opleidingsniveau en technische kennis. Alleen op functies waarvoor basisvaardigheden worden vereist, zijn arbeidsmigranten hoofdzakelijk op inleenbasis actief.

De bedrijven die actief zijn in de **(elektrotechnische) installatie- en onderhoud** zijn veelal erg terughoudend als het gaat om het inzetten van arbeidsmigranten. Het personeel die deze werkzaamheden uitvoert gaat naar de klant en wordt gezien als een ambassadeur van het bedrijf, mogelijke taal- en communicatieproblemen passen hier niet bij. Daarnaast ontbreekt het de arbeidsmigranten vaak aan kennis van de moderne installaties die hier worden geïnstalleerd of onderhouden.

Herkomst van de arbeidsmigranten

Veel van de buitenlandse werknemers bij de bedrijven komen uit Turkije en Marokko, maar dan gaat het vaak om mensen die zich hier definitief of voor langere tijd vestigen. De arbeidsmigranten die hier maar kort in Nederland verblijven, komen hoofdzakelijk uit MOE-landen en dan met name Polen. In de bouw zijn daarnaast veel Duitsers actief. Sommige bedrijven hebben wel 20 verschillende nationaliteiten in dienst.

Aantallen arbeidsmigranten

Het totaal aantal arbeidsmigranten in de branche is moeilijk aan te geven. Per organisatie varieert het van geen enkele tot soms wel 100-200 arbeidsmigranten. Door de bank genomen geven de bedrijven echter aan dat het op het gehele personeelsbestand wel meevalt. De agrarische sector gaat uit van 100.000 arbeidsmigranten in Nederland, waarvan 2/3 in het zuiden van Nederland. De Algemene Bond van Uitzendondernemingen gaat in een recent onderzoek⁶ uit van alleen 100.000 mensen afkomstig uit de MOE-landen actief in Nederland, waarvan 35.000 werken via een uitzendbureau dat is aangesloten bij de brancheorganisatie. Veruit de grootste groep (69%) zijn Polen, de overige MOE-landen nemen 12% voor hun rekening.

Overigens is bekend dat er nog veel arbeidsmigranten illegaal of via malafide uitzendbureaus worden ingezet. Bovendien hoeven Poolse werknemers die korter dan vier maanden hier verblijven zich niet meer in te schrijven in de gemeentelijke basisadministratie en hebben ze geen tewerkstellingsvergunning meer nodig, waardoor ze moeilijk traceerbaar zijn.

⁶ ABU, Persbericht onderzoek arbeidsmigranten, februari 2008

Redenen om arbeidsmigranten in te zetten

Geen enkele van de gesprekspartners die arbeidsmigranten inzet, doet dit zomaar. Allemaal hebben ze in principe de voorkeur voor Nederlandse arbeidskrachten. Krapte op de arbeidsmarkt is dan ook het belangrijkste argument om arbeidsmigranten in te zetten. Met name personeel dat laagbetaald, eenvoudig werk wil doen, is moeilijk te vinden in Nederland. Ook de scholieren en studenten willen bijvoorbeeld niet meer helpen in de tuinbouw. Hetzelfde geldt voor eenvoudig werk in de VGM-industrie en de logistiek. Ook in de verzorgings- en bejaardenhuizen wordt steeds meer voor het eenvoudige werk een beroep gedaan op mensen uit Midden- en Oost-Europa.

In de branches bouw en installatietechniek is met name behoefte aan meer mensen met voldoende vakkennis en ervaring. Op termijn gaat dit voor meer technische beroepen in meer branches gelden en gaan er langzaam maar zeker tekorten ontstaan.

De arbeidskosten zijn geen doorslaggevend argument, aangezien de arbeidsmigrant per saldo duurder is dan de Nederlandse arbeidskracht. In principe moet gewoon het CAO-loon worden betaald en moeten sociale lasten worden afgedragen, maar daar bovenop komen extra kosten voor huisvesting. Bovendien maken de uitzendorganisaties extra kosten voor begeleiding, tolken en job coaches. Overigens geeft een aantal geïnterviewden aan dat er bedrijven in hun branche actief zijn waarvoor lagere kosten wel een rol spelen, maar daarbij is er vaak sprake van activiteiten in het grijze gebied of zelfs illegale praktijken, waarbij het CAO-loon niet wordt betaald of sociale lasten niet worden afgedragen. Deze bedrijven plegen daarmee dan ook valse concurrentie tegenover hun branchegenoten.

De arbeidsmoraal is over het algemeen wel een belangrijke reden, zeker bij laaggeschoold werk. De arbeidsmigrant is gekomen om in korte tijd veel te verdienen en is daarom meer bereid om overwerk te accepteren of te werken in het weekend.

Problemen met de inzet van arbeidsmigranten

Binnen de categorie laagopgeleiden zijn taal en huisvesting een probleem. Ongeveer 80% van de ABU aangesloten uitzendorganisaties maakt gebruik van reguliere huisvesting, daarnaast huisvest 68% van de bureaus arbeidsmigranten in recreatiebungalows en laat 33% de migranten overnachten in hotels en pensions. Een op de vijf lost het probleem op met het plaatsen van stacaravans of maakt gebruik van leegstaande gebouwen waarin woonunits zijn gemaakt. Bijna de helft van de uitzendbureaus vindt dat er te weinig woonruimte beschikbaar is⁷. Er is op het gebied van huisvesting dan ook sprake van problemen en overlast door arbeidsmigranten die soms in slechte omstandigheden worden gehuisvest. In een aantal gevallen is echt sprake van misstanden. De ABU aangesloten uitzendorganisaties waaronder de Randstad Uitzendorganisatie pleiten voor nationale afspraken en normering van huisvesting. Op dit moment is er te veel sprake van willekeur bij de handhaving door gemeenten.

Veel van de grote bedrijven waarmee in het kader van dit onderzoek is gesproken, merken zelf weinig van de huisvestingszorg, aangezien zij dit uitbesteden aan de uitzendbureaus.

Een probleem van een hele andere orde is eveneens ter sprake gekomen in de interviews. Een aantal bedrijven merkt oneerlijke concurrentie in de markt doordat concurrenten met het (illegaal) inzetten van arbeidsmigranten ver onder de reguliere prijzen werken.

⁷ ABU, Persbericht onderzoek arbeidsmigranten, 28 februari 2008

Tot slot vormt in een aantal branches, zoals de bouwnijverheid, installatiebedrijven en schilders en afbouwbedrijven gebrek aan kennis van en ervaring met de Nederlandse productie- en bouwmethoden soms een probleem.

Verwachtingen inzet arbeidsmigranten in de toekomst

Vrijwel alle mensen waarmee gesproken is, verwachten dat de komende jaren arbeidsmigranten nodig blijven en dat dit aantal zal toenemen. Niet alleen vanwege een liberale Europese arbeidsmarkt, maar ook omdat de inzet van de arbeidsmigranten noodzakelijk zal blijven vanwege krapte op de eigen arbeidsmarkt. Met name voor de agrarische sector heeft de inzet van arbeidsmigranten structurele vormen aangenomen. Ook bedrijven die nu geen arbeidsmigranten inzetten, sluiten niet uit dat het in de toekomst toch nodig blijkt te zijn.

Veel bedrijven zijn eigenlijk geen voorstander van het binnenhalen van arbeidsmigranten, maar pleiten voor maatregelen op de Nederlandse arbeidsmarkt, zoals het verhogen van de pensioenleeftijd, het opzetten van re-integratieprojecten en het verhogen van de instroom in technische opleidingen.

Binnen de uitzendbranche worden twee groepen onderscheiden. De ene groep bestaat uit laagopgeleide migranten die op piekmomenten in grote groepen worden ingezet in de agrarische sector, de logistiek en productie. De verwachting is dat deze trend zich op dezelfde voet zal voortzetten. Daarnaast zal er naar verwachting vanuit de markt een groeiende vraag naar gespecialiseerde vaklieden zijn. De grootste tekorten worden verwacht in de zorg, bouw, technische beroepen in de metaal en elektrotechniek en ICT. Met name in de laatste groep wordt flinke groei verwacht.

Ondernemers in Nederland zullen overigens in toenemende mate moeten concurreren met andere bedrijven in Nederland en met andere bedrijven in Europa om arbeidsmigranten aan zich te binden. De Polen mogen zich inmiddels vrij over de Nederlandse en Europese arbeidsmarkt bewegen. Dit betekent dat werkgevers hun best moeten doen om deze mensen te behouden. Een ander aspect is het loonniveau in het thuisland. In 2000 lag het loon in Polen zes keer lager dan hier, nu is dit nog vier keer, maar de verwachting is dat dit verder opschuift naar anderhalf tot twee keer. Naar verwachting ligt daar het omslagpunt en zullen arbeidsmigranten vanaf dat loonniveau besluiten in het eigen land te blijven.

De rol van overheden en meer specifiek de provincie

De meeste respondenten zien vooral taken weggelegd voor de rijksoverheid en de gemeenten als het gaat om de overheid. Met name huisvesting is een belangrijk punt waarop volgens de gesprekspartners afstemming moet komen ten aanzien van normering en handhaving. Het beleid verschilt sterk van gemeente tot gemeente. Er ontbreekt een landelijke norm voor wat betreft huisvesting, deze zou er volgens diverse gesprekspartners moeten komen. Daarnaast is er sprake van gebrek aan huisvesting voor arbeidsmigranten, een aantal werkgevers zou graag zien dat de mogelijkheden om mensen huisvesting te bieden, zouden kunnen worden verruimd. Een aantal respondenten wil ook een betere handhaving van illegale inzet van mensen en ontduiking van het CAO-loon en sociale lasten. Met name de slechte arbeidsomstandigheden die daarmee samenhangen en de valse concurrentie die dit oplevert moet worden tegengegaan.

De rol van de provincie is niet eenvoudig te benoemen door de meeste gesprekspartners als het gaat om de reguliere arbeidsmigrant.

Met name ten aanzien van de huisvesting van migranten zou de provincie een rol kunnen spelen. Een ander belangrijk verbeterpunt is de informatievoorziening en informatiemateriaal rond bijvoorbeeld wet- en regelgeving in andere talen.

Meer in algemene zin vinden de respondenten dat de overheden en de onderwijsinstellingen harder moeten werken aan de instroom vanuit de beroepsopleidingen en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Vooral de ROC's kunnen hierin een actievere rol spelen.

5.5 Internationale kenniswerkers

Uit de gesprekken met de bedrijven is gebleken dat de internationale kenniswerkers een bijzondere positie innemen binnen de totale groep arbeidsmigranten.

Vrijwel alle multinationals hebben internationale kenniswerkers in dienst. Zij zijn hoofdzakelijk te vinden op de afdelingen R&D en op management- en staffuncties. Er zijn meerdere redenen waarom deze kenniswerkers worden binnengehaald:

- Tekort aan toptalent binnen de Nederlandse arbeidsmarkt, de talenten die men zoekt zijn elders wel beschikbaar;
- Het bedrijfsbeleid is gericht op uitwisseling van personeel tussen de verschillende vestigingen in de wereld om kennis uit te wisselen en te delen. Buitenlandse ervaring wordt als een belangrijke onderdeel gezien van de ontwikkeling van toptalent;
- Uitzonderlijke toponderzoekers met unieke kennis worden binnengehaald om nieuwe producten en processen te ontwikkelen. Het maakt niet uit of deze mensen uit Nederland of andere landen afkomstig zijn;
- Daarnaast zijn er bedrijven die tijdelijk hoogopgeleid personeel of klanten laten overkomen voor een tijdelijke instructie of interne opleiding.

Volgens een studie van SEO Economisch Onderzoek⁸ zijn er meer kennismigranten met een bèta achtergrond die naar Nederland komen dan niet-bèta's, zoals juristen, economen en fiscalisten. Dit heeft te maken met het feit dat de 'taal' van techneuten universeler is en wereldwijd toepasbaar, terwijl bij de niet-bèta's meer specifieke kennis van het land nodig is, zoals het belastingstelsel of wetgeving en dat daarbij de Nederlandse taal een belangrijke rol speelt.

Werving

De werving van internationale arbeidsmigranten gebeurt dan ook niet via advertenties en andere reguliere kanalen, maar vindt hoofdzakelijk plaats vanuit het netwerk. Bedrijven onderhouden contacten met universiteiten zowel in als buiten Nederland. Bedrijven investeren daarbij in onderzoek op deze universiteiten, hebben contacten met hoogleraren en bieden studenten stageplaatsen of werkervaringsplaatsen aan. Daarnaast worden congressen en symposia bezocht waar onderzoekers en directies van bedrijven elkaar ontmoeten. Op deze manier komen bedrijven en onderzoeksinstituten met elkaar in contact en ontstaan arbeidsrelaties.

In tegenstelling tot de reguliere arbeidsmigrant die door de bank genomen slechts vier maanden tot een half jaar in Nederland verblijft, verblijven kennismigranten vaak meerdere jaren in Nederland.

⁸ D. de Graaf en A. Heyma, *Buitenlandse bèta's houden lonen laag*, in ESB (Maart 2008), Den Haag

Aantal internationale kenniswerkers

De meeste multinationals werken op de afdelingen R&D hoofdzakelijk met een vaste kern van Nederlands personeel. Over het algemeen is dit 75%-85% van het personeelsbestand. De groep kennismigranten neemt 15%-25% voor zijn rekening. Binnen sommige bedrijven is het aandeel kennismigranten hoger, maar dat is over het algemeen toch wel uitzonderlijk.

Het precieze aantal kenniswerkers in Brabant is niet bekend, daarvoor ontbreekt het aan goede statistieken. Met name op de West-Europese kenniswerkers is weinig zicht aangezien deze zich vrij bewegen op de Europese arbeidsmarkt. Op basis van de enquête gehouden in het kader van deze studie en eerdere studies kan wel een voorzichtige schatting worden gemaakt.

Op basis van uitkomsten van de enquête in combinatie met de totale werkgelegenheid in Brabant is een voorzichtige schatting dan tussen 2.700- 4.230 hoog opgeleiden kennismigranten werkzaam zijn in Noord-Brabant⁹.

De IND heeft in 2007 de *“Small Scale Study naar hoog opgeleide migranten uit derde landen”* gepubliceerd. Daarin geeft zij aan dat in 2005 en 2006 samen 5.205 vergunningen voor kennismigranten uit derde landen zijn verstrekt in het kader van de kennismigrantenregeling die sinds 2005 in werking getreden is. Als we uitgaan van een aandeel van Brabant tussen 15%-20% dan zou dat betekenen dat er zeker tussen 2005 en 2006 tussen 780 en 1.040 vergunningen zijn verstrekt voor kennismigranten voor Brabantse bedrijven. Overigens hoeft voor kennismigranten uit West-Europese landen een dergelijk vergunning niet te worden aangevraagd. De kennismigranten zijn hoofdzakelijk in dienst bij bedrijven actief in de IT en overige zakelijke dienstverlening (20%) op ruime afstand gevolgd door de industrie (11%), wetenschappelijk onderwijs (11%) en financiële diensten (10%).

In een studie van Research voor Beleid voor de regio Eindhoven uit 2006¹⁰ wordt voor de regio Zuidoost-Brabant op basis van een enquête onder kennisintensieve bedrijven, multinationals, universiteiten en instellingen uitgegaan van 3.600 kenniswerkers in 2005. Opvallend is dat de 70% van de kenniswerkers uit Europa afkomstig is. Dit zou betekenen dat parallel aan de 780 - 1.040 kennismigranten in 2005-2006 uit derde landen (IND-onderzoek) er nog 1.820 en 2.430 kenniswerkers uit Europese landen naar Brabant zijn gekomen. Dit betekent dat in 2005-2006 in totaal minimaal tussen 2.600 en 3.470 internationale kenniswerkers actief zijn in Brabant.

Herkomst van de kennismigranten

De gesprekspartners in het onderzoek geven aan dat de kenniswerkers overal vandaan komen. Zo wordt er gewerkt met Amerikanen, Britten, Koreanen, Indiërs, Australiërs, etc. Er wordt ook niet geselecteerd op landen of continenten, maar er wordt specifiek gekeken naar de kennis en kunde die mensen hebben.

⁹ Noord-Brabant telt in 2007 1.215.000 banen. Uit de respons op de enquête blijkt 3,7% (gewogen) tot 5,8% (ongewogen) van de banen ingevuld te worden door arbeidsmigranten. In totaal gaat het daarmee om 45.000 en 70.500 arbeidsmigranten, waarvan 5% hoogopgeleid is. Het aantal kennismigranten ligt daarmee tussen 2.700 en 4.230.

¹⁰ *Attracting and embedding international knowledge workers in the Eindhoven Region, A Study in the composition, perceptions and expectations (2006)*, Research voor Beleid, Leiden.

Volgens het IND-onderzoek zijn de belangrijkste herkomstlanden waarvoor een vergunning nodig is: India (23,0%), Verenigde Staten (15,6%), Japan (5,3%), Turkije (4,6%), China (4%) en Australië (4%).

Problemen met internationale kenniswerkers

De problemen rondom internationale kenniswerkers zijn van een heel andere orde dan bij de overige arbeidsmigranten.

In de eerste plaats constateren de grote bedrijven dat zij meer en meer internationaal opereren en dat er steeds meer uitwisseling is van personeel. De internationale netwerken worden steeds groter en intensiever.

De overheden zijn zich daar in de ogen van het bedrijfsleven nog onvoldoende van bewust, want ondanks de kennismigrantenregeling die in 2006 in het leven is geroepen, zijn met name de problemen met vergunningverlening en regeldruk vanuit de Immigratie en Naturalisatiedienst veel bedrijven een doorn in het oog, het levert ze namelijk steeds opnieuw veel papierwerk op. Zo is ook het tijdelijk uitwisselen van personeel of het laten overkomen van klanten vaak een probleem. Een aantal multinationals heeft een speciale afdeling die dit soort zaken allemaal regelt, terwijl andere bedrijven het papierwerk hebben uitbesteed aan gespecialiseerde bureaus.

De huisvesting op zich is geen probleem van betekenis. De meest kenniswerkers hebben voldoende inkomen om zonder probleem woonruimte te vinden binnen het reguliere aanbod. Het probleem zit eerder in het gebrek aan internationale, grootstedelijke uitstraling van de Brabantse gemeenten waarin sommige multinationals gevestigd zijn. Met name multinationals in plaatsen als Oss en Moerdijk geven aan dat de uitstraling niet past bij de verwachtingen die de internationale kenniswerker heeft van het woonklimaat. Overigens komen veel van de internationale kenniswerkers voor de uitdaging in het werk en is het verblijfsklimaat van ondergeschikt belang.

De taal is over het algemeen geen groot probleem. In een aantal bedrijven is Engels de voertaal binnen het bedrijf. Bij andere bedrijven is Nederlands de voertaal en krijgen nieuwe medewerkers een cursus Nederlands aangeboden. Bovendien is de taal in de technische vakgebieden veelal universeel. Wel blijkt er vanuit de overheid in beperkt mate informatie over zowel regelgeving als sociale voorzieningen voorhanden is die in het Engels is opgesteld.

Een ander praktisch probleem is de geldigheid van het rijbewijs in Nederland. Een groot aantal rijbewijzen wordt in Nederland niet geaccepteerd.

Een ander aandachtspunt is de opvang van partner en het gezin van de kenniswerker. Daar waar de kenniswerker zelf voldoende uitdaging vindt en contacten opdoet in zijn werkkring, ligt dit voor de partner nog wel eens lastiger. Daarnaast is voor de kinderen een internationale school van belang.

Verwachtingen ten aanzien van kenniswerkers

Naar verwachting zal er een steeds grotere roep om kennismigranten komen. In de eerste plaats omdat door de vergrijzing meer mensen uitstromen dan instromen en daarnaast omdat er te weinig jongeren van de universiteit komen. Met name aan bètastudenten zal een steeds groter tekort ontstaan.

Daarnaast blijft er sprake van een toenemende internationalisering van de arbeidsmarkt waarbij het gebruikelijk is dat Nederlanders gaan wonen en werken in het buitenland en dat mensen uit het buitenland naar Nederland komen.

Rol van de overheid en met name de provincie

De overheid zou veel meer open moeten staan voor kenniswerkers. Het gaat dan met name om de mogelijkheden om kennismigranten eenvoudiger naar Nederland te halen.

Daarnaast is er de behoefte aan meer overheidscommunicatie in meerder talen, zodat de kennismigrant sneller wegwijs gemaakt kan worden.

De rol voor de provincie Noord-Brabant is voor veel geïnterviewden lastig te beantwoorden. De volgende zaken zijn genoemd.

- Het werken aan een meer aansprekende internationale uitstraling van Brabant;
- Het inrichten van een of meer 'welcome offices' die kennismigranten informeren;
- Goed voorlichtingsmateriaal opstellen;
- Multiculturele samenwerking: initiatieven steunen, mensen bij elkaar brengen, bouwen van sociale netwerken. Dit is met name ook voor de partners van de kenniswerkers van belang;
- Uniformeren van informatie;
- Meer inzicht in de Europese arbeidsmarkt: hoe het staat in Europa met de beschikbaarheid van specialisten en in welke landen.

5.6 Resumé

In het kader van het onderzoek is een aantal gesprekken gevoerd met bedrijven, variërend van multinationals tot mkb-bedrijven. Daarnaast is een belangrijke speler uit de uitzendbranche geconsulteerd en hebben expertmeetings plaatsgevonden met de Bouwend Nederland en FNV Bondgenoten. Hieruit zijn de volgende zaken naar voren gekomen.

Reguliere arbeidsmigranten

- Over de hele linie wordt krapte op de arbeidsmarkt gevoeld. Bedrijven zetten alle kanalen in om personeel te werven van advertenties, het CWI en uitzendbureaus;
- Bedrijven die goed personeelsbeleid voeren, een goede naam hebben op de regionale arbeidsmarkt, goede arbeidsvoorwaarden bieden, goede contacten onderhouden met ROC's en stage- en werkervaringsplaatsen aanbieden kunnen de vacatures nog redelijk goed vervullen op de eigen arbeidsmarkt. Bedrijven die de zaken minder goed op orde hebben, hebben meer problemen vacatures ingevuld te krijgen;
- De inzet van arbeidsmigranten verschilt sterk tussen sectoren. De agrarische sector maakt veel gebruik van buitenlandse arbeidskrachten, in de procesindustrie wisselt het sterk en bij installatiebedrijven gebeurt het niet of nauwelijks;
- Het aantal arbeidsmigranten verschilt eveneens van bedrijf tot bedrijf. Veel bedrijven hebben geen enkele ervaring met arbeidsmigranten en anderen hebben er 100-200 van allerlei nationaliteiten in dienst;
- Krapte op de eigen arbeidsmarkt, met name voor laag betaald werk, is de voornaamste reden om arbeidsmigranten in te zetten. In andere branches gaat het om een tekort aan vaklieden;

- De belangrijkste problemen liggen op het gebied van huisvesting en taal. Daarnaast heeft een aantal bedrijven last van valse concurrentie;
- Voor de toekomst wordt verwacht dat arbeidsmigranten vaker en breder zullen worden ingezet. Nu gaat het veelal om laag betaald werk, maar in de toekomst zullen arbeidsmigranten voor meer gespecialiseerd werk (vaklieden) in beeld komen;
- Bedrijven zetten echter liever geen arbeidsmigranten in, zij zien dit toch meer als een noodgreep en pleiten voor meer inspanningen om de eigen arbeidsmarkt te mobiliseren en meer vaklieden op te leiden op de ROC's;
- De rol van de overheid wordt hoofdzakelijk gezien op het gebied van huisvesting, het tegengaan van illegaliteit (handhaving) en betere informatievoorziening richting arbeidsmigranten.

Internationale kenniswerkers

- De arbeidsmarkt voor kenniswerkers werkt op een andere manier dan voor andere werknemers;
- Arbeidsovereenkomsten komen tot stand naar aanleiding van contacten in netwerken met universiteiten, college bedrijven, congressen, symposia waar vakgenoten elkaar ontmoeten;
- Deze arbeidsmarkt is veel meer internationaal en internationale uitwisseling van kennis en mensen is heel gebruikelijk;
- De meeste bedrijven werken op R&D afdelingen wel met een kern van Nederlandse personeel (75%-80%) met daarnaast internationale kenniswerkers (20-25%);
- Het aantal internationale kenniswerkers in Brabant wordt geschat minimaal 2.700 – 4.230. Het merendeel van de kenniswerkers is echter afkomstig uit West-Europa en is daarom moeilijk traceerbaar in de statistieken;
- De internationale kenniswerkers zijn verder afkomstig uit alle delen van de wereld India, VS, Japan en Korea, Australië, etc.
- De problemen met de kenniswerkers is van een hele andere orde. De belangrijkste zijn:
 - Problemen met immigratie en naturalisatiedienst (veel papierwerk);
 - Onvoldoende opvang van de kenniswerkers en met name hun eventuele gezinnen;
 - Gebrek aan goed informatiemateriaal;
 - Onvoldoende grootstedelijk woon- en verblijfsklimaat om kenniswerkers te binden (vooral in kleinere gemeenten als Moerdijk en Oss);
 - Praktische problemen zoals ongeldige rijbewijzen;
- De verwachting is dat er meer internationale kenniswerkers nodig zullen zijn in de toekomst, vooral aan mensen met een bèta opleiding loopt het tekort op;
- De rol van de overheid wordt met name gezien in het verminderen van de regeldruk en daarnaast het inrichten van goede voorzieningen. Daarbij valt te denken aan:
 - Welcome offices;
 - Internationale uitstraling van steden;
 - Multiculturele initiatieven.

Daarnaast is er behoefte aan meer inzicht in de Europese arbeidsmarkt. In welke beroepsgroepen zijn er tekorten danwel overschotten in bepaalde beroepsgroepen.

Bijlagen

Literatuurlijst

- ABN AMRO brancherapporten (2008), ABN-AMRO, Amsterdam
- Arbeidsmigratie uit de Midden- en Oost-Europese toetredingslanden (2004), CPB, Den Haag.
- Arbeidsmigratie, gender en gezin (2007) , E-quality, Den Haag
- Arbeidsmarktmonitor recreatie 2007 (2007), Recron/Research voor beleid, Driebergen/Zoetermeer.
- Arbeidsmarktprognoses 2005-2010, Trends en cijfers in Bètatechniek (2006), ROA, Maastricht
- Arbeidsmarktmonitor Metalektro (2007), ROA/Stichting Arbeidsmarkt en Opleiding in de Metalektro, Maastricht.
- Attracting and embedding international knowledge workers in the Eindhoven Region, A study on the composition, perceptions and expectations (2006) Research voor beleid, Zoetermeer
- Buitenlandse bèta's houden lonen laag, D. de Graaf en A. Heyma in ESB (Maart 2008), Den Haag
- CWI Arbeidsmarktjournaal (november 2007), CWI, Amsterdam.
- CWI Arbeidsmarktprognose 2007-2012 (2007), CWI, Amsterdam.
- De Europese grenzen verlegd, Eerste evaluatie flankerend beleid vrij verkeer werknemers MOE-landen (2007), Regioplan, Amsterdam.
- Europa op klompen, Internationalisering en de BVE-sector (2006), ACOA, 's Hertogenbosch
- Evaluatie werknemersverkeer MOE-landen (2006), Ecorys, Rotterdam
- Flex& Figures, Cijfers en Trends in de uitzendbranche (maart 2008), ABU, Badhoevedorp
- GDISC Study on Intra-European Workforce Flows (2007), IMCPD/Ministerie van Justitie (IND), Wenen/Rijswijk
- Grenzen verleggen, Een onderzoek naar grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling in 2006 (2006), Research voor Beleid, Zoetermeer
- Kenniswerkers binnen Pieken in de Delta, Onderzoek naar acties voor kenniswerkers in Zuidoost-Nederland (2007) Research voor Beleid, Zoetermeer
- Persbericht Onderzoek Arbeidsmigranten (februari 2008), ABU, Badhoevedorp.
- Rabobank Cijfers en Trends (2007), Rabobank Nederland Utrecht.
- Small Scale Study III, Hoog opgeleide migranten uit derde landen (2007), IND, Rijswijk
- Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2008 (2008) EIB, Amsterdam

Resultaten enquête

Respons

Uitgezet door:	Aantal	Respons	Respons %
ZLTO	1.545	117	7,5%
FME	420	212	27%
Metaalunie	340		
FOSAG	340	58	17,1%
Bouwend Nederland	?	130	
UNETO-VNI	917		
Groot- en detailhandel	?	24	
TLN	?	47	
Overige diensten	?	25	
Totaal	?	613	

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Sector	Aantal respondenten	%
Agrarische sector/Landbouw	117	19,1
Industrie	212	34,6
Bouw en installatie	130	21,2
Schilders, conservering, glas	58	9,5
Groothandel	19	3,1
Detailhandel, handel in auto's en reparatie	5	0,8
Horeca	1	0,2
Vervoer, logistiek en transport	47	7,7
ICT/Automatisering	3	0,3
Overige zakelijke diensten	15	2,4
Overheid/onderwijs	1	0,2
Zorg	2	0,3
onbekend	3	0,5
Totaal	613	100,0

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Grootteklasse	Aantal respondenten	%
1 werkzame persoon	42	6,9
2-4 werkzame personen	121	19,9
5-9 werkzame personen	98	16,1
10-49 werkzame personen	230	37,8
50-99 werkzame personen	59	9,7
100-499 werkzame personen	54	8,9
> 500 werkzame personen	4	0,7
Totaal	608	100,0

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Uitkomsten vragen

Contract	Allemaal	Meestal	Soms	Zelden	Nooit	Totaal
Vast Contract	26,6%	19,0%	21,5%	10,1%	22,8%	100,0%
Flexibel Contract	17,5%	17,5%	14,3%	11,1%	39,7%	100,0%
Inleen uitzendbureau	53,8%	31,2%	11,8%	1,1%	2,2%	100,0%
Inleen ZZP'ers	5,0%	7,5%	15,0%	10,0%	62,5%	100,0%
Inleen overig	7,7%	15,4%	15,4%	7,7%	53,8%	100,0%

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Veranderingen komende 3-5 jaar (meerdere antwoorden mogelijk (n=613))		
Nee geen grote veranderingen voorzien	407	66,4%
Overwegen verplaatsing buitenland	13	2,1%
Overwegen nevenvestiging buitenland	20	3,3%
Voorzien grote capaciteitsuitbreiding	73	11,9%
Voorzien grote capaciteitsuitbreiding op huidige locatie	82	13,4%
Grote wijzigingen activiteiten	36	5,9%

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Verwachtingen personeelsbestand 3-5 jaar vanaf heden		
Stabiel op huidig niveau	326	53,4%
Stijgen	262	43,0%
Dalen	22	3,6%
Totaal	610	100,0%

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Verwachting functieniveau personeelsbestand		
Het gemiddelde functieniveau zal (sterk) dalen	11	1,8%
Het gemiddelde functieniveau blijft ongeveer gelijk	531	87,0%
Het gemiddelde functieniveau zal stijgen	68	11,1%
Totaal	610	100,0%

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Problemen met personeel algemeen? (n=613, meerder antwoorden mogelijk)		
Nee in het algemeen geen grote problemen	209	34,1%
Ja, zijn er al en worden alleen maar groter	263	42,9%
Ja, het wordt moeilijker personeel vast te houden	140	22,8%
Ja, veel uittreding ouderen, dit wordt moeilijk vervangbaar	109	17,8%
Ja, maar dit verschilt sterk per functieniveau	50	8,2%
Ja, overig namelijk	35	5,7%

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Problemen met personeel naar functieniveaus (n=613, meerdere antwoorden mogelijk)		
Nee, geen enkel functieniveau	171	27,9%
Ja, bij de lagere functieniveaus	258	42,1%
Ja, bij de middelbare functieniveaus	272	44,4%
ja, bij de hogere functieniveaus	106	17,3%

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Verschuivingen in de inzet van arbeidsmigranten afgelopen 5 jaar		
Nee	63	46,7%
Ja in aantallen	56	41,5%
Ja in samenstelling naar landen	18	13,3%
ja, naar functieniveau	5	3,7%
Anders, nl	7	5,2%
Totaal	135	

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Verwachtingen gebruik arbeidsmigranten in de toekomst		
Geen migranten nu en niet in de toekomst	356	58,30%
Aantal migranten blijft gelijk	68	11,10%
Het aantal arbeidsmigranten ontwikkelt zich gelijk met het bedrijf	67	11,00%
Het aantal arbeidsmigranten zal stijgen	64	10,50%
Zullen in de toekomst voor het eerst gebruik maken van	53	8,70%
Arbeidsmigranten zal dalen	3	0,50%
Totaal	611	100,00%

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Verwachting functieniveau arbeidsmigranten		
Het gemiddelde functieniveau zal (sterk) dalen	15	4,98%
Het gemiddelde functieniveau blijft ongeveer gelijk	252	83,72%
Het gemiddelde functieniveau zal stijgen	34	11,30%

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Toelichting problemen inzet buitenlandse arbeidskrachten in de toekomst		
Taal	51	75,0%
Cultuur	3	4,4%
Huisvesting	3	4,4%
Gebrek aan opleiding/kennis/te weinig niveau	3	4,4%
Weinig binding/blijven niet	2	2,9%
Wil geen arbeidsmigranten in Nederland/valse concurrentie	2	2,9%
Geen	1	1,5%
Regelgeving	1	1,5%
overig	2	2,9%

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Verwachting gebruik contractvormen inzet arbeidsmigranten												
	Meer		Minder		Zelfde als nu		Geen		Weet niet		Totaal	
	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%
vast contract	54	17,6%	20	6,5%	104	34,0%	104	34,0%	24	7,8%	306	100%
flexibele contract	63	25,8%	6	2,5%	75	30,7%	75	30,7%	25	10,2%	244	100%
inleen uitzendbureau	100	32,9%	6	2,0%	87	28,6%	87	28,6%	24	7,9%	304	100%
inleen ZZP	80	37,2%	4	1,9%	50	23,3%	50	23,3%	31	14,4%	215	100%
inleen overig	45	20,5%	4	1,8%	61	27,7%	61	27,7%	49	22,3%	220	100%

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Carrièreperspectieven arbeidsmigranten		
gelijke kansen	184	38,6%
Geen, bewust beleid	214	44,9%
Geen carrièreperspectieven	79	16,6%
Totaal	477	

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Te ondernemen activiteiten door bedrijven rondom problemen arbeidsmigratie		
Diversen	17	33,3%
taalcursussen	11	21,6%
huisvesting	8	15,7%
(bij)scholing	5	9,8%
vergunningen vergemakkelijken	2	3,9%
opzetten buitenlandse bedrijf	2	3,9%
geen meer laten komen/controlle op zwartwerk	2	3,9%
opzetten arbeidspool	1	2,0%
familie over laten komen	1	2,0%
extra begeleiding en ondersteuning	1	2,0%
cultuur	1	2,0%
Totaal	51	

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

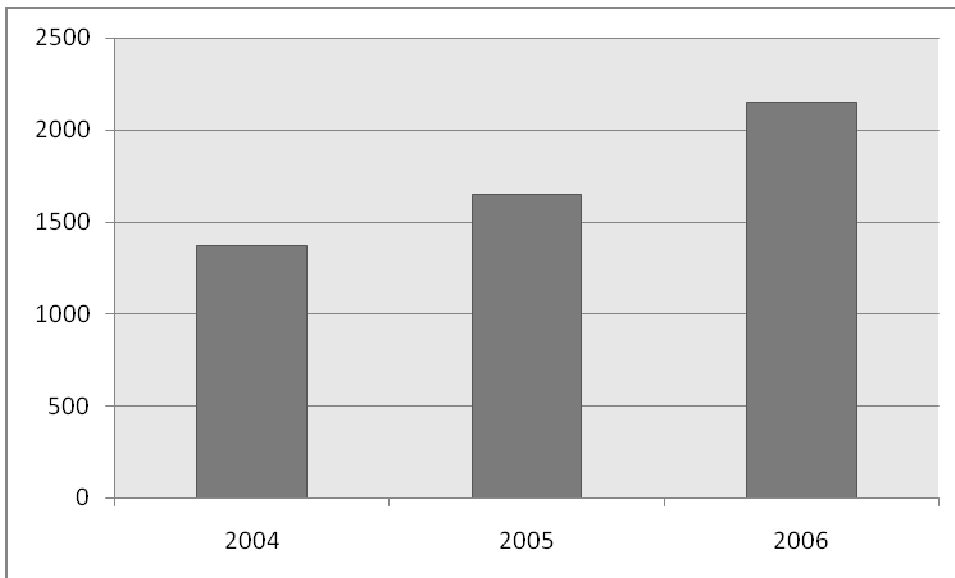
Verwacht u dat overheden (gemeenten, Rijk, provincie) en onderwijsinstellingen kunnen faciliteren bij het oplossen van genoemde personeelsproblemen? (n= 554)				
	ja		nee	
Nee	225	40,6%	329	59,4%
Gemeente	98	17,7%	456	82,3%
Provincie	36	6,5%	518	93,5%
Rijk	177	31,9%	377	68,1%
Onderwijsinstellingen	169	30,5%	385	69,5%
Andere partijen	25	4,5%	529	95,5%

Bron: ETIN Adviseurs, Enquête Arbeidsmigratie in opdracht van SER Brabant

Aantal starters in Brabant in 2006

Land van herkomst	Aantal startende ondernemers	Aandeel in totaal
Nederland	11.943	84,9%
Overig West-Europa	255	1,8%
Zuid-Europa	56	0,4%
Scandinavië	4	0,0%
Polen	684	4,9%
Overig Midden- en Oost Europa	135	1,0%
Turkije	246	1,7%
Suriname en Antillen	156	1,1%
overig Noord- en Zuid Amerika	60	0,4%
Marokko	103	0,7%
Overig Afrika	88	0,6%
Indonesië	80	0,6%
Overig Azië en Midden-Oosten	235	1,7%
Australië	23	0,2%
Totaal	14068	100,0%

Bron: Kamers van Koophandel Brabant en Zuidwest-Nederland, 2006

Starters met de Niet-Nederlandse nationaliteit in Brabant 2004-2006

Bron: Kamers van Koophandel Brabant en Zuidwest-Nederland, 2006

Vergunningen naar sector voor kennismigranten 2005-2006

Arbeidsmarktsector	2005				2006				Eindtotaal 2005 - 2006
	M	V	Totaal	%	M	V	Totaal	%	
IT en overige zakelijke diensten	372	95	467	28,9	1161	280	1441	40,1	1908
Industrie	210	74	284	17,6	246	67	313	8,7	597
Wetenschappelijk onderwijs	126	60	186	11,5	264	125	389	10,8	575
Financiële diensten	83	53	136	8,4	235	161	396	11,0	532
Delfstoffen	72	21	93	5,8	246	81	327	9,1	420
Handel	71	20	91	5,6	134	47	181	5,0	272
Toerisme en overige diensten	11	10	21	1,3	74	30	104	3,0	125
Vervoer en telecom	34	6	40	2,8	66	18	84	2,3	124
Onderwijs	21	16	37	2,3	32	31	63	1,8	100
Gezondheidszorg en welzijnszorg	17	9	26	1,6	35	18	53	1,5	79
Bouw en bouwinstallatie	12	2	14	0,9	15	1	16	0,5	30
Openbaar nut	6	6	12	0,7	9	6	15	0,4	27
Landbouw en visserij	3	2	5	0,3	12	3	15	0,4	20
Horeca en catering	2		2	0,1	9		9	0,3	11
Openbaar bestuur	3	1	4	0,2	2	3	5	0,1	9
Onbekend	134	61	195	12	135	46	181	5,0	376
Eindtotaal	1177	436	1613	100	2675	917	3592	100	5205

Bron: Immigratie- en Naturalisatiedienst, Stafdirectie M&C, 2007

Vergunningen voor kennismigranten naar nationaliteit 2005-2006

Huidige nationaliteit	2005				2006				Eindtotaal 2005 - 2006
	M	V	Totaal	%	M	V	Totaal	%	
Indiase	250	30	280	17,4	834	100	934	26,0	1214
Amerikaanse	194	92	286	17,7	364	164	528	14,7	814
Japanse	80	8	88	5,5	172	17	189	5,3	277
Turkse	58	21	79	4,9	105	55	160	4,5	239
Chinese	37	32	69	4,3	91	51	142	4,0	211
Australische	60	16	76	4,7	93	38	131	3,6	207
Canadese	32	20	52	3,2	80	31	111	3,1	163
Poolse	41	13	54	3,3	61	50	111	3,1	165
Russische	30	20	50	3,1	72	37	109	3,0	159
Zuid-Afrikaanse	24	13	37	2,3	73	25	98	2,7	135
overig	371	171	542	33,6	730	349	1079	30,0	1621
Eindtotaal	1177	436	1613	100	2675	917	3592	100	5205

Bron: Immigratie- en Naturalisatiedienst, Stafdirectie M&C, 2007

Lijst met geïnterviewden

Gesprekspartner (voorstel)	Sector	Organisatie/ bedrijf	Plaats	Regio	Datum 2008
De heer F.A.M. de Wijs	Agrarische sector	ZLTO	Tilburg	Brabant	12-03-2008
De heer J. Flier	Metalektro	VDL Eindhoven	Eindhoven	ZO	01-04-2008
De heer J. Langermans	Petrochemie	Shell Chemicals Moerdijk	Moerdijk	West	02-04-2008
Mevrouw M. van den Oever en Mevrouw Spies	Farmacie	Organon Schering Plough	Oss	NO	18-04-2008
De heer J. van Reijssen en Mevrouw M. van Bezouw	Chemie/Papier	Fuji Film Tilburg	Tilburg	Midden	28-04-2008
De heer M.P.J. Moonen	Afbouw/Onderhoud/ Schilders	Moonen BV	Den Bosch	NO	6-05-2008
De heer R. Stolk	Uitzendbranche	Randstad Cross Border Staffing	Enschede	Brabant	25-04-2008
De heer F.Galle	VGM industrie	Philip Morris	Bergen op Zoom	West	21-04-2008
De heer M. van Delft	Metalektro	Van Delft Groep	Drunen	NO	25-04-2008
De heer Th. Hoppenbrouwers en de heer H. den Daas	Installatietechniek	Hoppenbrouwers Elektrotechniek BV	Udenhout	Midden	7-04-2008
De heer P. Koster	VGM industrie	Campina	Zaltbommel	NO/ZO	24-04-2008
Mw. S. de Rijke	VGM industrie	Heineken	Den Bosch	NO	16-04-2008
De heer R. Otte	Metalektro	ASML	Veldhoven	ZO	14-04-2008
De heer R. Dubbeldam	Metalektro	Ruco Industries	Valkenswaard	ZO	23-05-2008

Deelnemers expertmeeting Bouw Nederland - 26 maart 2008

Deelnemer	Organisatie/bedrijf
De heer R. Schoenmakers	Randstad Bouwflex
De heer W. de Bar	KWS Infra BV
Mevrouw E.L. Liebrechts	Bouwend Zuidoost-Brabant
De heer A. van de Vliert	Anton van de Vliert BV
Mevrouw M. Kamp	Bouwend Zuidoost-Brabant
Mevrouw J. Vorstenbosch	Bouwend Zuidoost-Brabant
De heer L. Dubbeldam	SER Brabant
De heer H. de Vaan	ETIN Adviseurs

Deelnemers expertmeeting FNV Bondgenoten 19 mei 2008

Deelnemer	Organisatie/bedrijf
De heer F. Alejandro Perez	FNV Bondgenoten – Metaal
De heer H. Romer	FNV Bondgenoten
De heer J. Couwenberg	FNV Bondgenoten – VGM
De heer M. Gorter	FNV Bondgenoten – Logistiek
De heer W. Baltussen	FNV Bondgenoten - Agrarische sector
De heer R. van Baden	FNV Bondgenoten – Grote Elektrotechnische industrie
De heer L. Dubbeldam	SER Brabant
De heer H. de Vaan	ETIN Adviseurs

