PALET ◆ BABYLON

SEMINARS

Verslag seminar 13 maart 2009
Universiteit van Tilburg

Thema:

Oost-Europeanen in Brabant

Zorg of zegen?

Palet
adviseurs diversiteit

UNIVERSITEIT ◆ VAN TILBURG

BABYLON, CENTRUM VOOR STUDIES VAN DE MULTICULTURELE SAMENLEVING

Colofon

© Palet/ Babylon, maart 2009

Uitgave: Palet, adviseurs diversiteit
Willemstraat 59, 5611 HC Eindhoven
tel. (040) 235 99 99
e-mail: info@palet.nl
internet: www.palet.nl

in samenwerking met: Babylon, Centrum voor Studies van de Multiculturele Samenleving
Universiteit van Tilburg
Postadres: Postbus 90153, 5000 LE Tilburg
Bezoekadres: Warandelaan 2, gebouw DZ 2
tel. (013) 466 26 68
e-mail: babylon@uvt.nl
internet: www.uvt.nl/babylon

Verslag: Marij van Sprang
Eindredactie / foto's: Willie Vissers, communicatieadviseur Palet

Voorwoord

Op vrijdag 13 maart 2009 vond het tiende Palet-Babylon seminar plaats met als thema 'Oost-Europeanen in Brabant'. De komst van Midden en Oost-Europeanen naar Nederland roept vele vragen op, vooral wat hun aanwezigheid betekent voor de Nederlandse samenleving. In dit tiende seminar worden feiten en beeldvorming onderscheiden. Met name kijken we naar de gevolgen van deze migratie op de arbeidsmarkt en voor de huisvesting.

De opzet van het seminar is enigszins gewijzigd. Het panel voor het debat is beperkt tot twee personen en het publiek wordt nadrukkelijk uitgenodigd deel te nemen aan de discussie. Zo proberen we de seminars nog beter aan te laten sluiten op uw praktijk.

In dit verslag vindt u een weergave van de inleiding en het debat tussen de twee panelleden en de zaal. Wij wensen u veel leesplezier.
Graag zien wij u terug op een volgend Palet-Babylon seminar. Kijk voor actuele informatie op www.palet.nl.

De Palet-Babylon seminars worden georganiseerd in een samenwerking van Palet, adviseurs diversiteit, en Babylon, Centrum voor Studies van de Multiculturele Samenleving, aan de Universiteit van Tilburg. Al enkele jaren werken Palet en Babylon nauw samen. Door wetenschap en praktijk te bundelen trachten de partners het kwaliteitsniveau van de activiteiten en producten van beide organisaties te verhogen. De samenwerking leidt tot gemeenschappelijke projecten, stageplaatsen voor studenten en scholingsmogelijkheden voor Paletmedewerkers.

Han Rijgersberg,
directeur Palet, adviseurs diversiteit

Opening door Han Rijgersberg,
directeur van Palet, adviseurs diversiteit

Welkom
Welkom, mede namens onze samenwerkingspartner Babylon, het Centrum voor Studies van de Multiculturele Samenleving van de UvT.
Mijn naam is Han Rijgersberg, ik ben directeur van Palet, adviseurs diversiteit.
Wij zijn blij dat u er bent want het is echt van belang ons nader te verdiepen in de groep Brabanders uit Oost-Europa. Op de eerste plaats is het een grote groep: er wordt zelfs gesproken over 40.000 à 50.000 mensen, vooral uit Polen. Ongeveer hetzelfde aantal als Turkse of Marokkaanse Brabanders. Nog belangrijker is dat we knelpunten voorkomen als we leren van het verleden.

Als ik nu in de krant lees over de huisvestingssituatie van Polen doet me dat denken aan de jaren zeventig, toen huisvesting van Turken, Marokkanen en Spanjaarden, inclusief rijen stapelbedden, onze prioriteit was. Oost-Europeanen kunnen zelf ook leren van het verleden van mediterrane migranten. Bijvoorbeeld dat integratie en participatie wordt bemoeilijkt zolang je alleen gericht bent op spoedige terugkeer naar je land van herkomst.
Van het verleden kunnen we ook leren door de groep Oost-Europeanen niet over een kam te scheren, zoals een advocaat in BN De Stem van vandaag doet over 'die lallende Polen, die na een lange werkdag per definitie veel drinken'.
Toen Palet op verzoek van de provincie, via het project Perspectiva, contact zocht met hoog opgeleide Oost-Europese vrouwen in Brabant, bleken deze dames uit wel 17 verschillende landen te komen. Deze vrouwen voldoen ook niet echt aan het stereotype van de Poolse vakman in de bouw of zijn collega bij het tuinbedrijf.
Even belangrijk als het verleden is ook het heden. Want hoe heeft de crisis effect op Oost-Europeanen met een tijdelijk arbeidscontract? Wat voor gevolg heeft de openstelling van de grenzen voor Oost-Europeanen voor de economie in onze omgeving?
Deze middag is bedoeld om ons te verdiepen in de arbeidsmigratie uit Oost-Europa. Dr. Coen van Rij, gaat hierover een betoog houden.
Daarna volgt een gesprek tussen twee insiders met verschillende meningen, de heer Vermijs van het Oost-Europacentrum en de heer Nuyten van FNV bondgenoten.
Na de pauze komt u als publiek nadrukkelijk aan het woord. Uit de evaluaties van vorige keer constateerden we een toenemende behoefte aan inbreng. Welnu, in uw informatiepakket vindt u een pagina met vijf stellingen. In de pauze kunt u bekijken of u over een van die stellingen een duidelijke mening hebt en bereid bent op het podium in discussie te gaan met een voor- en tegenstander.
De gespreksleiding is vanmiddag weer in goede handen bij Tim van de Avoird, hoofd Centrum voor Kennistransfer van de UvT.
Zoals bij elk Palet-Babyon seminar kunt u ook na vandaag weer een verslag van de bijeenkomst tegemoet zien. Ik wens u een boeiende middag.

Zorg of Zegen? De Europese grenzen verlegd

Inleiding door dr. Coen van Rij, clustermanager Arbeid bij Regioplan

Coen van Rij stelt vast dat het openstellen van de grenzen niet onverwacht is gekomen.
Er is echter vanuit de politiek weinig gedaan om op de komst van MOE-landers te anticiperen. Onderzoek richtte zich vooral op illegale tewerkstelling.
Van Rij doet voor Regioplan onderzoek naar arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa (MOE-landers). Hij geeft aan dat Polen een andere manier van werken kent dan Nederland.

Beeldvorming en feiten
Er zijn vastgeroeste clichés over Oost-Europeanen. De pers laat zich meer negatief dan positief uit over de MOE-landers.
Belangrijk is dat een flankerend beleid wordt gemaakt om toezicht te houden op met name handhaving van arbeidsvoorwaarden en huisvesting en het tegengaan van illegale arbeid. Zodat werkgevers die werknemers onder het minimumloon betalen een boete kan worden opgelegd.
Het werknemersverkeer voor onderdanen uit EU-landen in Midden- en Oost-Europa is vrij, met uitzondering van Bulgarije en Roemenië.

Cijfers aantallen werknemers
Van Rij schat het aantal MOE-landers op minimaal 100.000, dit is 1% van de beroepsbevolking. Het precieze aantal is moeilijk aan te geven, omdat migranten zich meestal pas registreren wanneer zij langer dan 4 maanden in Nederland werken. Het aantal werknemers dat ingeschreven staat bij het UWV is bekend, maar er is geen zicht op zelfstandigen die staan geregistreerd in Polen en hier werken. Veel Polen verrichten seizoensgebonden arbeid.

MOE-landers zijn vooral jongeren, werkzaam in de uitzendbranche, landbouw, zakelijke dienstverlening en handel. In de bouw werken vooral zzp-ers (zelfstandigen zonder personeel).
Meer dan 50% heeft een flexcontract.
Ze werken vooral in Noord-Brabant en Noord- en Zuid-Holland.

Is er sprake van concurrentievervalsing?
Vooral in de bouw leeft bij werkgevers het idee dat de toestroom van Polen en andere Oost-Europeanen leidt tot concurrentievervalsing. Hun massale komst en behandeling zou ontwrichtend werken. De Polen worden uitgebuit en bieden zich aan onder het minimumloon. Nederlandse werknemers voelen zich verdrongen en kleine ondernemingen en zelfstandigen worden steeds vaker uit de markt geduwd.
Maar er wordt ook verdiend aan de MOE-landers.

Worden Nederlandse arbeidskrachten verdrongen?
Uit cijfers van 2008 blijkt dat er nauwelijks sprake is van verdringing. Het gaat vooral om moeilijk vervulbare vacatures en het effect op de lonen is gering (behalve in het laagste segment). In 2009 kunnen de bevindingen overigens anders zijn.
Een negatief punt is wel de naleving van de arbeidsvoorwaarden. Hoewel er weinig meldingen zijn, vermoedt van Rij dat dit slechts het topje van de ijsberg is.
Uit een onderzoek van de arbeidsinspectie onder 5300 werknemers is wel degelijk geconstateerd dat mensen worden uitgebuit en dat de gegevens van veel werknemers ontbreken.

Reacties vanuit het publiek

Is gekeken naar de huisvesting van de werknemers?
In veel gemeenten is een groot gebrek aan adequate huisvesting, maar het beleid is vooral gericht op kwaliteit. De schuld wordt gelegd bij woningcorporaties, werkgevers en overheid.

Blijven MOE-landers in Nederland?
Dat hangt voornamelijk af van de arbeidssituatie en de loonhoogte in MOE-landen.
Vanuit Poolse optiek is Nederland niet het ideale land om te gaan werken. Het heeft een slecht imago, slechts 3 à 5% komt naar Nederland, de rest gaat naar andere landen.

Vermoedelijk zijn in Nederland een groot aantal Poolse uitzendbureaus actief met malafide praktijken. Helaas is minister Donner niet ingegaan op het verzoek om voor het aanpakken daarvan instrumentaria te ontwikkelen.

Paneldiscussie

o.l.v. dr. Tim van der Avoird, hoofd Centrum voor Kennistransfer, UvT

De leden van het panel stellen zich voor en geven in het kort aan wat hun betrokkenheid is bij het onderwerp 'Oost-Europeanen in Brabant.'

De heer P. Vermijs, voorzitter Oost Europees Centrum (OEC)

Het OEC heeft als doel het ondersteunen van sociale, economische en culturele activiteiten in, voor en met landen in Centraal en Oost-Europa. Het OEC ontwikkelt zich tot een coördinatiepunt en kenniscentrum voor Oost-Europa contacten (Lublin, Tuzla en omringende landen).

De heer Vermijs is van mening dat de Nederlandse regering lankmoedig heeft gereageerd op de komst van de MOE-landers. Ook is niet direct geanticipeerd met flankerend beleid, er is alleen naar de economie gekeken. Hij schat het aantal MOE-landers in Noord-Brabant op 50.000, vooral Polen. Omdat de meeste Polen niet assertief zijn, is het OEC bezig met het opzetten van een meldpunt in Tilburg. Er zijn belangrijke signalen waarmee het OEC aan de slag moet gaan, zoals huisvesting, wurgcontracten, verslavingszorg, huiselijk geweld, etc. Het is zaak om een actiever beleid te gaan voeren en op verkenning te gaan in het veld.

De heer M. Nuijten, bestuurder FNV Bondgenoten

De heer Nuyten pleit voor een convenant dat tot stand moet komen tussen werkgevers, gemeenten en woningbouwcorporaties met betrekking tot huisvesting. Hij is als vakbondsbestuurder voornamelijk bezig om controle uit te oefenen op de arbeidsvoorwaarden van werknemers.

Een reactie uit het publiek:

Het grootste probleem is dat uitzendbureaus zelf graag verantwoordelijk zijn voor de huisvesting van eigen werknemers. Door deze regeling zitten de werknemers vast aan een werkgever en worden ze beknot in hun vrijheid. Beter zou zijn wanneer de gemeente zorgt voor de huisvesting en een gastvrije ontvangst. Een groot deel zal immers in Nederland blijven.

Hoe garandeer je huisvesting?

Polen die hun werk verliezen worden uit huis gezet. Het is goed als gemeenten eisen gaan stellen aan de huisvesting. Een convenant met lokale overheden en werkgevers kan uitkomst bieden.

Wie controleert de convenanten?
Naleving van afspraken is een belangrijk onderdeel, daarom geen afspraken zonder controle.
Deze regel geldt in het algemeen voor grotere gemeenten. Kleine gemeenten voeren nog geen huisvestingsbeleid en beschikken over onvoldoende capaciteiten.
De gemeente Roosendaal heeft met omliggende gemeenten een goed beleid ontwikkeld. Via wijkplatforms leggen zij contact met MOE-landers en krijgen zo signalen.

Hoe komen gemeenteraadsleden in aanraking met Polen?
Het doel is het scheppen van een goede leefomgeving en een veilige huisvesting. Het signaleren van problemen is hierbij een vereiste.
Aandachtspunt: controle in de wijk moet goed geregeld worden.

Wat is de invloed van de crisis?
Van Rij heeft onderzoek gedaan voordat de crisis een feit was. Zal er een uittocht plaatsvinden? De meeste MOE-landers werken nu in de metaal, bouw, tuinbouw en industrie, die vraag blijft grotendeels, dus ook het werk. Het is bovendien een feit dat de Polen een hoog productiviteitsgehalte hebben en een laag ziekteverzuim.
De crisis zal uiteindelijk iedereen raken, maar hoeveel is sterk afhankelijk van de sector waarin men werkzaam is.
Het besluit om te blijven in Nederland heeft voornamelijk te maken met de ontwikkeling van de economie in Polen. Verder is een belangrijke factor dat hun kinderen in Nederland zijn geboren. Voor deze kinderen is Nederland hun thuisland. Ook psychologische factoren spelen hierbij een rol. Van Rij verwacht dat uiteindelijk het overgrote deel zal teruggaan.

De heer Nuyten ziet wel een effect van de crisis. De afgelopen maanden zijn al 40.000 uitzendkrachten ontslagen. In de metaal is bijvoorbeeld een enorme productieterugval, ook de export van tuinbouwproducten neemt af. De crisis raakt het eerst de flexkrachten. Deze uitzendkrachten gaan vaak terug naar Polen. Maar hij ziet ook tegengestelde bewegingen: veel Polen blijven ook hier en halen soms zelfs familieleden hierheen, die werkloos zijn geworden in Polen.

Debat

Na de pauze wordt het panel gevraagd te reageren op een aantal stellingen. Ook gaan enkele geïnteresseerden uit het publiek op het podium in discussie met het panel.

<u>Stelling 1</u>

Inburgering moet ook verplicht worden voor Oost-Europeanen, om te voorkomen dat de geschiedenis zich herhaalt.

Vermijs vindt dat Oost-Europeanen niet verplicht kunnen worden tot een inburgeringscursus omdat zij ingezetenen zijn van een EU-lidstaat. Er is wel een morele verantwoordelijkheid. Dus zou je inburgering voor iedereen moeten faciliteren.
Uitzendbureaus die Polen hierheen halen moeten ook investeren in taal. “Daag werkgevers uit wat ze hebben gedaan aan taalstudies, bijvoorbeeld uit het verplichte scholingsbudget,” stelt de heer Nuijten voor.
Een vertegenwoordiger van een uitzendbureau verwacht niet dat de geschiedenis zich zal herhalen, de verschillen zijn te groot. Taaltrainingen komen naar zijn ervaring op gang, al zijn ze wel m.n. vaktechnisch. Ook ziet hij goede voorbeelden van integratie in bijvoorbeeld huisvesting.
Vanuit het publiek wordt beaamd dat het noodzakelijk is dat er iets wordt gedaan aan de taalachterstand, met name van ouders die hun kinderen in Nederland naar school sturen.
De gemeente Tilburg biedt, nagenoeg kosteloos, inburgeringscursussen aan op voorwaarde dat Poolse werknemers langer dan 1 jaar werkzaam zijn in Nederland. Voor veel werknemers is het vanwege tijdgebrek, te lange werkdagen, moeilijk om het traject te volgen.
Ook moet gekeken worden naar de behoefte van mensen die maar tijdelijk in Nederland zijn.

Stelling 2

Veel Nederlandse uitzendbureaus voor o.a. Polen zijn malafide en de belangrijkste oorzaak van problemen met Polen in Nederland.

Dit is een lastig item, uitzendkrachten zijn vaak onzichtbaar. Door onderzoekbureaus worden vaak schattingen gedaan van het aantal uitzendkrachten dat door een malafide uitzendbureau wordt bemiddeld, maar er is nog te weinig informatie hierover bekend.
Het belang van een certificaat voor alle uitzendbureaus neemt toe en zou verplicht gesteld moeten worden, zodat kan worden toegezien op naleving van het wettelijk minimumloon en arbeidsvoorwaarden.
De werknemers zijn rechteloos als werkgevers met een malafide uitzendbureau in zee gaan. Vaak worden ze onder het cao-loon of het minimumloon uitbetaald.
Ook de heer Jongmans, wethouder van Roosendaal krijgt van de malafide uitzendbureaus geen gegevens. Zij proberen er op andere manieren achter te komen, bv via lokale enquêtes. Lastig is dat MOE-landers veel wisselen. Als gemeente kan hij weinig doen aan de malafide bureaus.

Vanuit het publiek wordt gevraagd wat onder malafide wordt verstaan.
De problemen met Oost-Europeanen komen vooral door huisvesting. Ook de bonafide uitzendbureaus zoeken de grenzen op. Deze problemen en overlast zijn niet aan de Poolse werknemers te wijten, maar aan de malafide uitzendbureaus.
Uitzendbureaus moeten daarom een vergunning hebben. Zonder uitzendvergunning kan niet bemiddeld worden. De arbeidsinspectie geeft de vergunningen en ziet toe op naleving. Als niet aan de eisen wordt voldaan verliest het uitzendbureau de vergunning.

Verder blijkt dat veel Polen over onvoldoende informatie beschikken wat betreft hun keuze voor een uitzendbureau. Ze weten vaak niet welke wegen ze moeten bewandelen om bij een beleidsmedewerker informatie te verkrijgen.
Wat kan gedaan worden om de kloof te overbruggen?
De taalbarrière vormt hierbij een struikelblok.
Om deze problematiek tegen te gaan wordt nogmaals het belang van een onafhankelijk steunpunt voor de hele provincie onderstreept.
Ook zou informatie via internet kunnen worden verspreid.
De schat aan informatie, waarover de Polen beschikken, mag niet uit het oog worden verloren.
Wethouder Don van de gemeente Eindhoven pleit ervoor niet te wachten op de landelijke overheid, maar zelf verantwoordelijkheid te pakken en actief op zoek gaan.
Eindhoven heeft ook een informatiepunt.
Momenteel is de gemeente Tilburg bezig met herijking van de huisvesting.

Samenvattend: We moeten naar de MOE-landers toe; zij willen a. taal leren (goedkoop), b. eigen woonruimte, c. steun bij controle loonstrook en d. zelf hun werk kiezen.
Ten slotte is het van belang dat we aan de slag gaan met de integratie van Polen en specifieke aandacht wordt gegeven aan wederzijdse uitwisseling van culturen en normen en waarden.

Eindconclusie Coen van Rij

De aanwezigheid van MOE-landers is economische een zegen. Het was een interessante discussie, maar die zegen wordt op deze manier ondergesneeuwd. Er wordt alleen maar gesproken over problemen die er zijn. Het probleem huisvesting ziet hij niet zo.
Het belangrijkste is dat Polen als gasten worden behandeld en er tegemoet wordt gekomen aan hun wensen. Het overgrote deel is slechts tijdelijk in Nederland. Het hele beleid valt of staat met het feit of ze permanent blijven of niet.
Hij sluit af met de woorden: “We moeten van inburgeringsbeleid naar welkomstbeleid.”

Slotwoord Han Rijgersberg

Dames en heren,
Dit seminar over Oost-Europeanen had een ondertitel 'Zorg of Zegen?'.
Na deze bijeenkomst concludeer ik dat de arbeidsmigratie van Oost-Europeanen voor betrokkenen en Nederland een zegen kan zijn, als we wat meer zorg besteden aan de randvoorwaarden, als we beter gastheer zijn.
Ik heb gehoord dat het hierbij gaat om onder meer:

- betere voorzieningen, zoals huisvesting, informatieloket en taalles;
- betere taakverdeling en convenanten tussen gemeenten, werkgevers en instanties;
- kwaliteitseisen aan deze voorzieningen, bijvoorbeeld NEN-eisen om malafide uitzendbureaus tegen te gaan, met bijbehorende controle.

Zelf heb ik ook nog enkele suggesties:

- Publiciteit over positieve ontwikkelingen en initiatieven, zoals wij vanmiddag ook hebben vernomen, waarmee we breder dan in dit gezelschap allerlei organisaties stimuleren.
- Uitwisseling van best practices tussen gemeenten. Ik weet dat ik hierin niet alleen sta, omdat met name de provincie daar ook aan hecht. Ik hoorde het zojuist nog van de heer Wolters van de provinciale CDA-fractie.
  Palet organiseert als provinciale instelling negen bijeenkomsten voor Brabantse gemeenten om het integratiebeleid op een hoger plan te brengen aan de hand van best practices. Ik denk, na vanmiddag, dat zeker een bijeenkomst over Arbeidsmigratie van Oost-Europeanen daarin zou passen. Misschien zou dat in de gemeente Roosendaal kunnen gebeuren, gezien de energieke aanpak van die gemeente.
  Ik zal dit aankaarten binnen Palet.

Tenslotte constateer ik dat de nieuwe aanpak van Palet-Babylon seminars is geslaagd. Nog nooit is zo actief geparticipeerd door alle aanwezigen dan vandaag. Het was een echte expertmeeting. Ik dank daarom alle inleiders en al degenen die bijdragen vanuit de zaal hebben geleverd hartelijk voor uw waardevolle inbreng.
Blijf s.v.p. suggesties leveren via het evaluatieformulier. Als dank krijgt u daarvoor direct nog een drankje en een hapje.
Tot de volgende keer!

Bijlage: Presentatie Coen van Rij

Zorg of Zegen?

De Europese grenzen verlegd

Coen van Rij

13 maart 2009

Palet-Babylon seminars
Universiteit van Tilburg

Angsten

- Kloosters bevolkt door Polen
- Pools 'woonkamp' in Aalsmeer / Polenhotels bieden uitkomst

- Voor de Let is €250 een goed salaris
- Wees blij dat de Polen onze economie redden
- Polen werken niet meer voor een appel en een ei

- De Polen komen … en blijven
- Wie geeft Poolse schoolkinderen les?

MOE-landen

Beeldvorming of feiten

- Overspoeld
- Verdringing (met name aan onderkant arbeidmarkt)
- Negatief effect op lonen (door toename arbeidsaanbod)
- Veel overlast: criminaliteit en veiligheid (maar ook parkeerproblemen)
- De MOE-landers komen en blijven

Politiek

Flankerend beleid

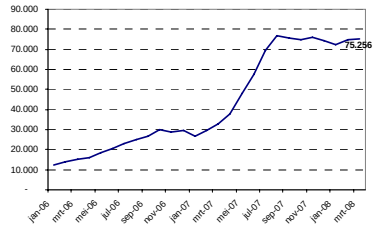
- Goede arbeidsvoorwaarden
- Adequate huisvesting
- Controle op naleving

Voorkomen

- Concurrentievervalsing
- Verdringen van binnenlands aanbod

Minimaal 100.000 MOE-landers

- UWV: ±75.000 (maart 2008) ±94.000 (juni 2008)
- Werkgeversenquête: ongeveer 100.000 MOE-landers

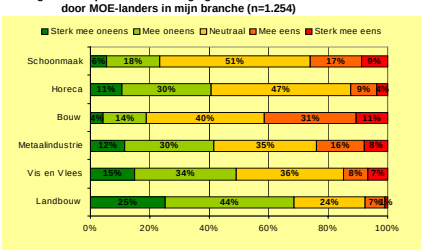


Achtergrond en werk

- Leeftijd
  - Tijdelijk relatief jong 19-25
- Geslacht
  - Tijdelijk 62% man en langdurig 64% vrouw
- Sector
  - Uitzendbranche, landbouw, zakelijke diensten, handel
  - Bouw vooral zzp-ers
- Contract
  - Meer dan 50% flex
- Regio / provincie
  - Noord-Brabant, Noord & Zuid-Holland

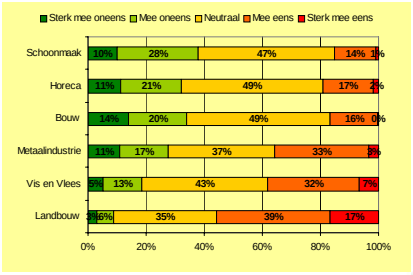
Verdringing volgens werkgevers

Stelling: Er is sprake van verdringing van Nederlandse werkzoekenden door MOE-landers in mijn branche (n=1.254)



Economische meerwaarde MOE-landers

Stelling: Door het werken met MOE-landers kunnen openstaande vacatures eindelijk worden vervuld (n=1.254)



Verdringing vanuit theoretisch perspectief

Indicatoren	Trend	Effect
werkloosheid	↓	–
werkgelegenheid	↑	–
netto participatiegraad	↑	–
vacaturegraad	↑	–
voorkeur voor Nederland	↓	–
aantal en duur uitkeringen	↓	–
seizoensarbeid	↑	–

Verdringing empirisch

Verdringen van binnenlands aanbod
- Effect op werkgelegenheid ↓
- Effect op lonen –

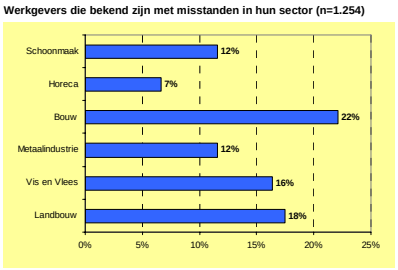
Bijdrage
- Effect op toegevoegde waarde / binnenlandse consumptie
- Effect op collectieve sector ↑

Bron: SEO

Zicht op naleving arbeidsvoorwaarden ?

Meldpunt AI:	61 meldingen sinds 1 mei 2007
SNCU:	gemiddeld 30 meldingen per maand
VIA:	gemiddeld 2-3 meldingen per week
Bureau Naleving:	80-90 meldingen sinds 2006
Poolse Ambassade:	200 meldingen in 2007
Totaal:	**???**

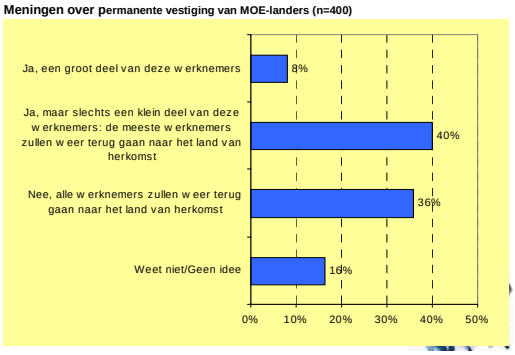
Bekendheid werkgevers met misstanden



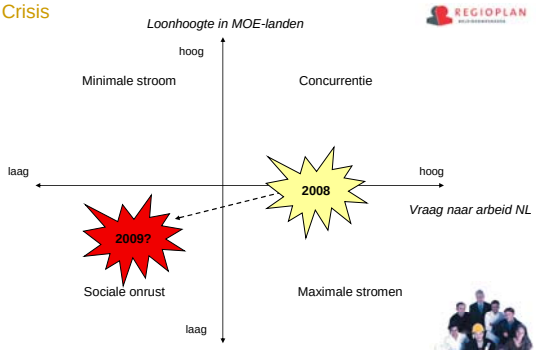
Adequate huisvesting ?

- Flankerend beleid heeft ingezet op kwaliteit
- Probleem is primair kwantitatief
- Dreiging overlast in centra en stedelijke gebieden
- Het waterbed-effect
- Grote creativiteit in vormen van huisvesting

Blijven MOE-landers in Nederland ?



Crisis



Toekomst?

- Kaf van het koren scheiden door NEN: minder misstanden?
  - *Laten werkgevers zich bij keuze uitzendorganisatie leiden door NEN-certificering?*
- Permanente vestiging MOE-landers?
- Grenzen open voor Bulgaren en Roemenen?
- Inburgering?
- Onderwijs?
- Imago NL?