

NALEVING VAN DE WET ARBEID VREEMDELINGEN IN 2006

Onderzoek onder werkgevers

- eindrapport -

Drs. M. Groenewoud
Dr. C. van Rij

Amsterdam, 20 september 2007
Regioplan publicatienr. 1518

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315
Fax : +31 (0)20 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van het ministerie
van SZW.

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	1
1.1	Achtergronden en overtreding WAV	2
1.2	Doelstelling en onderzoeksvragen.....	3
1.3	Kader voor naleving WAV	5
1.4	Onderzoeksaanpak	8
1.5	Leeswijzer	10
2	Willens en wetens?	11
2.1	Kennis en normgetrouwheid (norm).....	12
2.2	Handhaving	19
2.3	Marktwerving (economisch voordeel en aanbod)	23
2.4	Centrale factoren uit het model gewogen	25
2.5	Aangrijpingspunten voor beïnvloeding van nalevingsniveau	26
3	Omvang regelovertreding WAV 2006.....	29
3.1	Over de validiteit en betrouwbaarheid	29
3.2	Omvang overtreding WAV 2006	31
3.3	Omvang overtreding WAV met uitsplitsing naar bedrijfs- omvang (zeven risicosectoren) in 2006	33
3.4	Uitzendbureaus	34
3.5	Alternatieve aanpak	35
3.6	Aantal illegale arbeidsrelaties	36
3.7	Aantal illegaal tewerkgestelden in breder perspectief	38
4	Samenvatting en conclusies.....	43
	Literatuur	49
	Bijlagen	51
Bijlage 1	Responsverantwoording	53
Bijlage 2	Algemene achtergrond fixed randomized responsemethode	59
Bijlage 3	Technische achtergrond fixed randomized responsemethode	63
Bijlage 4	Schatting regelovertreding stap voor stap	69
Bijlage 5	Definities	75
Bijlage 6	Branche-indeling op basis van sbi-codes	77
Bijlage 7	Vragenlijst	81

1 INLEIDING

De regering heeft zich ten doel gesteld dat in 2008 het percentage werkgevers uit zogenoemde 'risicosectoren' dat de Wet arbeid vreemdelingen (WAV) overtreedt, is teruggebracht tot minder dan vijftien procent. Als risicosectoren zijn benoemd: de land- en tuinbouw, de horeca, de bouw, de uitzendbranche, de schoonmaakbranche en de vlees- en visverwerkende industrie.¹ Het beleid en met name het handhavingsbeleid² is op deze sectoren gericht.

Om beter inzicht te krijgen in de redenen om de WAV wel of niet na te leven en de effecten van daarop gericht beleid te bepalen, is voorliggend onderzoek uitgevoerd. Het onderzoek is uitgewerkt in twee hoofdthema's. Het eerste deel van het onderzoek gaat in op de vraag waarom werkgevers gebruikmaken van illegaal tewerkgestelden en welke factoren een rol spelen bij het wel/niet naleven van de WAV. Het tweede deel zoekt een antwoord op de vraag in welke mate bedrijven en instellingen in 2006 de WAV naleven (of overtreden). Om de onderzoeksvragen te beantwoorden zijn 8339 werkgevers geënquêteerd.

In dit hoofdstuk bespreken we kort de achtergronden van de WAV (paragraaf 1.1), gaan we in op de onderzoeksvragen (paragraaf 1.2) en ontwikkelen we een denkmodel over de factoren die de naleving van de WAV beïnvloeden (paragraaf 1.3). In paragraaf 1.4 staat de gebruikte onderzoeksmethode centraal en paragraaf 1.5 bevat een leeswijzer.

Verandering sinds 1 mei 2007 en de effecten voor het onderzoek

Per 1 mei 2007 zijn de grenzen open voor werknemers uit Midden- en Oost-Europa (MOE-landen) die op 1 mei 2004 tot de Europese Unie zijn toetreden (Polen, Slowakije, Hongarije, Tsjechië, Slovenië, Estland, Letland en Litouwen). Door deze wetswijziging is een totaal andere situatie van toepassing dan ten tijde van het onderzoek. Het voorliggende onderzoek heeft betrekking op het jaar 2006. Destijds golden voor de genoemde MOE-landen strengere regels. Dit leidt tot de mogelijk verwarrende situatie dat werknemers uit deze landen zonder tewerkstellingsvergunning (twv) in het onderzoek als illegaal tewerkgesteld gelden, terwijl zij medio 2007 (bij het schrijven van dit rapport) niet als zodanig worden aangemerkt. De lezer dient bij het interpreteren van de resultaten en het trekken van conclusies hiermee rekening te houden.

¹ In het onderzoek is hier de metaalindustrie nog aan toegevoegd. Officieel behoort de metaalindustrie niet tot één van de risicogroepen. Dit onderzoek behandelt de metaalindustrie op dezelfde wijze als de officiële risicosectoren.

² Zie het Handhavingsprogramma 2007-2012 ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2007.

1.1 Achtergronden en overtreding WAV

De WAV kent vijf doelen:³

- arbeidsmigranten restrictief toelaten;
- allocatie op de arbeidsmarkt verbeteren;
- illegale tewerkstelling bestrijden;
- duurzaam tot Nederland toegelaten vreemdelingen een zo groot mogelijke keuzevrijheid op de arbeidsmarkt laten;
- beschermen van de rechtspositie van toegelaten arbeidsmigranten.

Het onderzoek richt zich met name op het derde doel door de achtergronden en het nalevingsniveau van illegale tewerkstelling in kaart te brengen.

Op grond van de WAV is het in 2006 verboden om personen van buiten de EU-15⁴, IJsland, Liechtenstein, Noorwegen, Cyprus, Malta en Zwitserland in Nederland arbeid te laten verrichten zonder dat de werkgever beschikt over een tewerkstellingsvergunning (twv). Ook voor werknemers uit acht van de nieuwe lidstaten⁵ die op 1 mei 2004 tot de EU zijn toegetreden, was tot 1 mei 2007 nog steeds een twv verplicht.

De WAV stelt aldus eisen aan de werkgevers van vreemdelingen. Een werkgever is iedereen die iemand anders arbeid laat verrichten. Het kan hierbij ook gaan om huishoudelijke of persoonlijke diensten. Werkgevers kunnen dus niet alleen bedrijven en instellingen zijn, maar ook particulieren. De WAV hanteert het zogenaamde brede werkgeversbegrip.

De twee belangrijkste bepalingen zijn neergelegd in artikel 2 en artikel 15.

Artikel 2, lid 1 stelt dat het een werkgever verboden is zonder twv een vreemdeling arbeid te laten verrichten in Nederland.

Artikel 15, lid 1 verplicht een werkgever die personeel uitleent, of laat werken via aangenomen werk, om van elke vreemdeling een afschrift van het identiteitsdocument toe te sturen aan de inlener of (hoofd)aannemer.

Artikel 15, lid 2 en 3 verplicht een werkgever die personeel inleent of die arbeid laat verrichten via aangenomen werk, de identiteit van de vreemdeling te controleren en het kopie-identiteitsdocument dat hij van de uitlener of aannemer ontvangt, op te nemen in zijn administratie.

Een werkgever overtreedt artikel 2 van de WAV, indien hij een vreemdeling voor wie een twv is vereist, arbeid laat verrichten zonder dat hij over zo'n vergunning beschikt. Deze situatie staat bekend als *illegale tewerkstelling*.

³ Kamerstukken II 1993-1994, 23 574, nr. 3, p. 4.

⁴ Finland, Zweden, Denemarken, Groot-Brittannië, Ierland, Duitsland, Nederland, België, Luxemburg, Oostenrijk, Frankrijk, Italië, Spanje, Portugal en Griekenland.

⁵ Estland, Letland, Litouwen, Polen, Tsjechië, Slowakije, Hongarije en Slovenië.

Tewerkstellingsvergunningen moeten worden aangevraagd bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). De afgelopen jaren is het aantal tewerkstellingsvergunningen behoorlijk gestegen. In 2004 verstrekke het CWI 44.207 vergunningen en in 2006 waren dit er 75.051. Dit is een toename van 68 procent. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat in 2006 voor meer sectoren de eisen voor tewerkstelling zijn versoepeld dan voorheen.

Artikel 15 van de WAV stelt eisen aan de inleners en uitleners van personeel, en aan werkgevers die gebruikmaken van aangenomen werk. Uitleners zijn verplicht een kopie te verstrekken van het identiteitsbewijs van een uitgeleende vreemdeling. Werkgevers die personeel inlenen of gebruikmaken van aangenomen werk, dienen de identiteit van ingeleende vreemdelingen te controleren. Op grond van andere wetgeving zijn werkgevers verplicht de identiteit te controleren van werknemers met wie zij een formele dienstbetrekking hebben.

Handhaving van de WAV (en daarmee de bestrijding van illegale tewerkstelling) is een taak van de Arbeidsinspectie (AI). Werkgevers kunnen bij overtreding van de wet een bestuurlijke boete of strafrechtelijke sanctie krijgen die kan oplopen tot € 8000,- per illegaal tewerkgestelde arbeidskracht.⁶ Bij zeer ernstige overtredingen kan een gevangenisstraf volgen.

1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

De WAV heeft tot doel de instroom van 'niet EU-arbeidskrachten' tot de Nederlandse arbeidsmarkt te reguleren en daarbij illegale tewerkstelling te bestrijden. Het (handhavings)beleid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is erop gericht werkgevers ertoe aan te zetten af te zien van het illegaal tewerkstellen van werknemers. Het achterliggende doel is drieledig:

- het voorkomen van verdringing van aanbod van de Nederlandse arbeidsmarkt (dit in het kader van een optimale arbeidsparticipatie);
- het tegengaan van oneerlijke concurrentie tussen bedrijven;
- het bestrijden van uitbuiting in de arbeid van werknemers.

Voor de invulling van dit beleid, is het essentieel om een goed beeld te krijgen van het huidige nalevingsniveau van de WAV door werkgevers en de motieven om de WAV te (niet) na te leven.

⁶ Bij recidive wordt de boete anderhalf keer zo hoog. Rechtspersonen krijgen bij de eerste overtreding maximaal € 8000,- boete per overtreding. Natuurlijke personen en eenmanszaken krijgen een boete van maximaal € 4000,-.

Op basis van deze beleidsbehoefte zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd.

- Wat zijn de oorzaken/redenen voor werkgevers om gebruik te maken van illegaal tewerkgestelden?
- Hoe hoog is het percentage dat de wet overtreedt, omdat zij de wet onvoldoende kent en/of onvoldoende maatregelen heeft genomen om identiteitspapieren te controleren?
- Hoe hoog is het percentage werkgevers dat weet dat bij vreemdelingen tewerkstellen aanvullende verplichtingen van toepassing kunnen zijn?
- Hoe hoog is het percentage werkgevers dat weet waar ze deze informatie vandaan moeten halen?
- Hoe hoog is het percentage werkgevers dat op de hoogte is dat mogelijk een twv nodig is om vreemdelingen te werk te stellen?
- Wat zijn de mogelijke effecten van het handhavingsbeleid?
- In hoeverre zou betere of meer toegespitste voorlichting de naleving door deze groep verbeteren? En/of zijn er andere instrumenten om de regelovertreding van deze groep te verbeteren?

Daarnaast is het van belang inzicht te geven in de omvang van de illegale tewerkstelling in Nederland. Het onderzoek moet dan ook een antwoord geven op de volgende vraag:

- Hoe hoog is het aantal en het aandeel bedrijven en instellingen (in 2006) waarbij sprake is van illegale tewerkstelling?

Van deze centrale vraag is nog een aantal subvragen af te leiden:

- Hoe hoog is het aantal en het aandeel bedrijven en instellingen (in 2006) waarbij sprake is van illegale tewerkstelling door werknemers van buiten de EU?
- Om hoeveel personen/arbeidsjaren gaat het hierbij (in 2006)? Is iets over de spreiding van de duur van de periode van illegale tewerkstelling te zeggen (zowel moment in het jaar als duur)?
- Wat is het aandeel van de werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten hierin (in 2006)?
- Zijn er bepaalde karakteristieken van overtredende werkgevers (grootte bedrijven, regio, adres in stad of op platteland)?
- Wat zijn de nalevingsniveaus onder uitleners? Hierbij dient onderscheid te worden gemaakt naar gecertificeerde en niet-gecertificeerde uitzendbureaus?

Het antwoord op deze vragen moet worden gegeven op nationaal niveau en indien mogelijk voor de belangrijkste risicosectoren (te weten de land- en tuinbouw, de horeca, de bouw, de uitzendbranche, de schoonmaakbranche, de metaalindustrie en de vlees- en visverwerkende industrie)

1.3 Kader voor naleving WAV

Bij de opzet van het onderzoek is de *Tafel van Elf* (T11) als algemeen analysekader gekozen.⁷ De T11 is ontstaan vanuit de praktische behoefte om inzicht te krijgen in de factoren die de 'gehoorzaamheid' van een doelgroep bepalen en de invloed die de (rechts)handhaving daarop heeft. De basis van de T11 is een combinatie van sociaalpsychologische, sociologische en criminologische theorieën, aangevuld met algemene inzichten en praktijkervaringen op het terrein van de handhaving. De T11 kan inzicht geven in de *nalevingsgeneigdheid* van werkgevers. De T11 biedt verder de mogelijkheid de effectiviteit van handhavingstrategieën op de fraudebestrijding te verkennen. Tijdens het schrijven van dit hoofdstuk, in juni 2007, verscheen het onderzoek *Fraude in Beeld*. Dit onderzoek, van het Platform Bijzondere Opsporingsdiensten, richt zich op de vraag waar fraude zich de komende jaren gaat voordoen en welke aangrijpingspunten er zijn voor de handhaving om toekomstige fraude het hoofd te bieden. Oftewel:

- Waar vindt fraude plaats?
- Wat voor fraude vindt plaats?
- Waarom vindt fraude plaats: wat zijn determinanten van regelovertreding?
- Wat is het handhavingsdoel?
- Welke aanpak is het meest effectief?
- Wie pakt de fraude aan?

Fraude in Beeld en de T11 vormen bruikbare denkkaders om de nalevingsgeneigdheid van de WAV te analyseren. De twee 'kaders' hebben min of meer dezelfde insteek. In essentie gaat het om de vraag: hoe kan de overheid de naleving van wet- en regelgeving stimuleren? De T11 en Fraude in Beeld besteden dan ook veel aandacht aan de vraag wat de redenen zijn om regels te overtreden dan wel deze na te leven. De gedachte is dat deze redenen de eerste aangrijpingspunten zijn voor de invulling van het beleid.

Tafel van Elf	In de T11 zijn de factoren die de nalevingsgeneigdheid beïnvloeden opgedeeld in drie dimensies: (1) de dimensie voor de spontane naleving (2) de controle dimensie en (3) de sanctiedimensie. De dimensie voor spontane naleving heeft betrekking op de omstandigheden, zoals kennis van de regels en normgetrouwheid, die ertoe leiden dat een burger een wet wel of niet naleeft. In de controledimensie gaat het om de preventieve werking van (overheids)controles. De sanctiedimensie heeft betrekking op de preventieve werking van het boete-instrument. De T11 doet geen uitspraken over welk van de factoren van doorslaggevend belang is voor het uiteindelijke gedrag van de werkgevers, i.c. de nalevingsgeneigdheid of de overtredingsgeneigdheid. Desalniettemin geeft de T11 inzicht in de sterke en zwakke kanten van de huidige handhavingstrategie, en biedt het mogelijkheden voor verbetering hiervan.
---------------	--

⁷ De T11 is ontwikkeld door de Inspectie voor Rechtshandhaving van het ministerie van Justitie en D. Ruimschotel. De T11 is ook in het eerste onderzoek gebruikt.

ISMA

In Fraude in Beeld is een model ontwikkeld waarin interne normen, de sociale normen, de mogelijkheden tot overtreding en de kosten en baten van gedrag een centrale plaats innemen. Deze vier factoren ‘verklaren’ volgens de schrijvers van het rapport fraudegevoeligheid het beste. Fraude in Beeld presenteert op basis van empirisch onderzoek het ISMA-model (Interne norm, Sociale norm, Mogelijkheden en Afschrikking). De interne norm verwijst naar de morele plicht die men voelt om de regels na te leven. In de sociale norm gaat het erom of regelovertreding acceptabel is en in hoeverre werkgevers denken dat regelovertredingen binnen hun branche voorkomen. Bij de mogelijkheden gaat het erom dat werkgevers moeten aangeven in hoeverre zij mogelijkheden zien bepaalde regels te overtreden dan wel na te leven. Afschrikking, tot slot, verwijst naar de kans dat men wordt gepakt door een handhavende instantie en een inschatting van de ernst van de gevolgen.

Ondanks de verschillende accenten en de andere benaderingswijze staan in beide benaderingen vier elementen centraal. Deze elementen hebben een duidelijke relatie met de nalevingsgeneigdheid van de WAV:

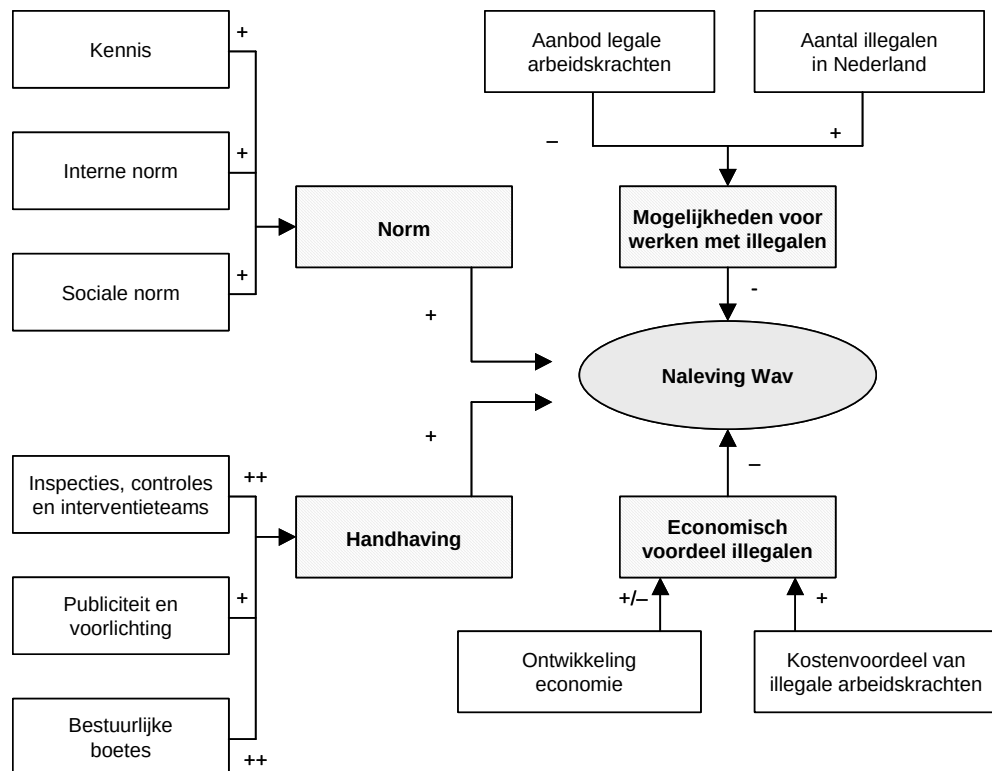
- Het normbesef van de ondernemer (de mate waarin men vindt dat regelovertreding, en in dit specifieke geval het gebruikmaken van illegale arbeidskrachten, verwerpelijk is).
- De handhaving (het aantal controles, de gepercipieerde kans gepakt te worden en de hoogte van de boetes)⁸.
- de mogelijkheden om te werken met illegalen (veelal het aanbod van illegalen of de problemen om aan geschikt personeel te komen).
- economische voordelen (het kostenvoordeel als men illegalen te werk stelt).

Dit leidt voor dit onderzoek tot het volgende denkmodel⁹ over factoren die de naleving van de WAV beïnvloeden.

⁸ Binnen het denkmodel wordt handhaving beperkt tot controles, boetes en voorlichting.

⁹ Met dit model pretenderen we niet uitputtend te zijn, het geeft aan welke motieven of achtergronden waarschijnlijk een rol spelen. Naar motieven van werkgevers om wetten/regels na te leven is verder onderzoek wenselijk.

Schema 1.1 Denkmodel over factoren die de naleving van de WAV beïnvloeden



Toelichting: een + betekent een positief verband, een – betekent een negatief verband tussen de twee factoren die door de pijl worden verbonden. Bijvoorbeeld: een hogere kans gepakt te worden, betekent een hogere handhaving en een hogere verwachte naleving. Een sterke economische ontwikkeling maakt het misschien (maar misschien ook niet) aantrekkelijker om met illegaal tewerkgestelden te werken. Hoe groter het voordeel, des te lager het nalevingsniveau.

Het denkmodel toont de belangrijkste factoren die de naleving van de WAV in z'n algemeenheid beïnvloeden. In de praktijk gaat het bij deze factoren natuurlijk om de perceptie en de ervaringen van werkgevers. Hoe kijkt de werkgever tegen het aantal controles aan? Wat is zijn perceptie van het aanbod van illegalen? Wat verwacht hij van de kostenvoordelen? Hoofdstuk 2 gaat hier dieper op in, daarin worden de factoren geoperationaliseerd op het niveau van de percepties van werkgevers.

Het denkmodel geeft ook aan waarop de overheid kan inzetten, indien zij de naleving wil bevorderen (de norm, handhaving, kostenvoordelen of het aanbod) en waar in het beleid accenten kunnen worden gelegd. Ook dit punt komt in hoofdstuk 2 terug.

1.4 Onderzoeksaanpak

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, heeft RegioPlan 8339 werkgevers geënquêteerd. Deze werkgevers zijn per brief uitgenodigd een vragenlijst via internet in te vullen. In de vragenlijst zijn vragen opgenomen over de motieven om de wet te overtreden of juist na te leven, aan de hand van de factoren uit het denkmodel zoals kennis, naleving en regelovertreding/fraude (zie bijlage 7). Daarnaast zijn vragen gesteld om na te gaan of de betrokken werkgever de wet al dan niet heeft overtreden in 2006. Regelovertreding ligt gevoelig. Het is bekend dat respondenten tijdens enquêtes vaak geneigd zijn om regelovertreding te 'onderrapporteren'. Dit leidt tot een onderschatting van de werkelijke regelovertreding. Om dit effect zo veel mogelijk te voorkomen, is voor een deel van de vragen gebruikgemaakt van de randomized responsemethode (rr-methode). Deze methode is speciaal ontwikkeld voor het in kaart brengen van sociaal onwenselijk of niet toegestaan gedrag. Meer technische informatie hierover vindt u in de bijlagen.

Voor het onderzoek is een aselechte steekproef uit de zeven risicosectoren getrokken. De steekproef is aangevuld met werkgevers van buiten deze sectoren om over 2006 voor heel Nederland een uitspraak te doen. Deze steekproef vormt de centrale bron om betrouwbare uitspraken over werkgevers te doen.

Naast de centrale steekproef zijn twee controlegroepen in het onderzoek opgenomen.

1. Een geanomiseerde steekproef van bedrijven uit de zeven risicosectoren die door de Arbeidsinspectie in 2006 zijn gecontroleerd.
2. Een aselechte steekproef van bedrijven die ook aan een eerder onderzoek 2004/2005 naar de WAV hebben meegedaan.

De eerste controlegroep is getrokken om meer inzicht te krijgen in de validiteit van de rr-methode en de tweede controlegroep is van belang om, gezien de methodeverschillen tussen nu en 2004/2005, beter inzicht te krijgen in de ontwikkelingen.

Het veldwerk is in samenwerking met Interview-NSS uitgevoerd. Zie verder responseverantwoording bijlage 1.

Enkele kanttekeningen bij de onderzoeksaanpak

Tijdens het onderzoek is een aantal keuzes gemaakt die van grote invloed zijn op de onderzoeksresultaten en de interpretatie:

1. definitie werkgever;
2. vergelijkbaarheid 2004/2005 en 2006;
3. schattingen op basis van randomized response.

Definitie werkgever

Het onderzoek heeft betrekking op bedrijven en instellingen (met en zonder personeel). Als basis voor de steekproef geldt hier een registratie bij de Kamer van Koophandel. Om ook overheden en instellingen in het onderzoek te betrekken is gebruikgemaakt van de bestanden van Marktselect (zie bijlage 1 voor de steekproefopzet). Voor het gemak spreken we van 'werkgevers', maar hieronder vallen in onze definitie dus ook zelfstandigen zonder personeel.

Er is voor gekozen om particuliere werkgevers in dit onderzoek buiten beschouwing te laten. Particulieren vallen in strikte zin ook onder de werkgeversdefinitie van de WAV, indien zij werk laten uitvoeren. Dit kan bijvoorbeeld huishoudelijk werk zijn of bouwwerkzaamheden. De omvang van de regelovertreding van particulieren is onbekend en blijft als gevolg van deze keuze buiten schot. Het buiten beschouwing laten van particulieren leidt tot een lagere schatting van het aantal overtreders.

Vergelijkbaarheid 2004/2005 en 2006

In 2004/2005 is een vergelijkbaar onderzoek naar naleving van de WAV onder werkgevers uitgevoerd.¹⁰ De methode die nu is gebruikt, wijkt op onderdelen af van de onderzoeksmethode in 2004/2005. Dit heeft betrekking op de wijze van bevraging (een andere rr-methode, zie bijlage 2): en de dataverzamelmethode (webinterview versus telefonisch). Hierdoor zijn de gegevens uit het eerste onderzoek (2004/2005) niet te vergelijken met de resultaten van het huidige onderzoek. Hiervoor is bewust gekozen, onder meer omdat de betrouwbaarheidsmarges bij de in dit onderzoek gehanteerde rr-methode kleiner zijn. Om trends toch zichtbaar te maken, is in 2006/2007 een retrospectieve vraag over illegaal tewerkgestelden in 2004/2005 gesteld. Hierbij moet nog worden opgemerkt dat de vergelijking van de twee onderzoeken verder problemen oplevert omdat de cijfers uit 2004/2005 betrekking hebben op werkgevers die werknemers in dienst hebben en het huidige onderzoek over bedrijven gaat. Hiervoor is gekozen omdat dit 'werkgeversbegrip' dichter bij de definitie van het werkgeversbegrip in de WAV ligt.

Schattingen op basis van randomized response

Door de rr-methode kunnen antwoorden niet worden herleid tot de individuele respondent en wordt daarmee anonimiteit gegarandeerd. Desondanks bestaat het vermoeden dat niet alle respondenten zich aan de instructies in de vragenlijst hebben gehouden. Ze geven vaker een sociaal wenselijk antwoord (dan op grond van kansrekening, het gooien van de dobbelstenen, wordt verwacht). Op deze wijze vertroebelen ze de schattingen. Om die reden is ervoor gekozen dit deel van de respondenten, voor zover traceerbaar, niet mee te nemen in de analyse en de schattingen voor regelovertreding. Daarnaast zijn de schattingen op basis van de enquête gecorrigeerd voor de

¹⁰ M. Mosselman & C. van Rij (2005). *Naleving van de Wet arbeid vreemdelingen: een eerste onderzoek onder werkgevers*. Regioplan Beleidsonderzoek in opdracht van ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

uitkomsten bij de AI-controlegroep. Deze controlegroep maakt het mogelijk de uitkomsten van de gevoelige enquêtevragen te vergelijken met de bevindingen van de Arbeidsinspectie bij deze groep bedrijven. Dit geeft inzicht in de validiteit van de rr-methode en geeft zo ook mogelijkheden (onder bepaalde assumpties) tot 'correctie' van de antwoorden op de gevoelige vragen. Het voert te ver om hier in de inleiding de details uit de doeken te doen. De achtergronden van deze berekeningsmethode worden, stap voor stap, nader toegelicht in hoofdstuk 3 en de bijlagen.

1.5 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 behandelt de nalevingsgeneigdheid. Voor de factoren uit het denkmodel (zie schema 1.1) gaan we na in hoeverre zij de nalevingsgeneigdheid beïnvloeden. Is het een gebrek aan kennis of een lage kans te worden betrappt dat werkgevers doet besluiten illegale werknemers te werk te stellen? Of gaat het uiteindelijk toch gewoon om geld en geeft dat de doorslag? Nadat de motieven en achtergronden voor regelnaleving of overtreding in kaart zijn gebracht, tracht hoofdstuk 3 een inschatting van de omvang van overtreding van de WAV in 2006 te geven. Het inschatten van regelovertreding op basis van enquêtes is niet eenvoudig, in hoofdstuk 3 proberen we een tip van de sluier op te lichten en geven we een indicatie van het aandeel en aantal werkgevers dat de WAV (in 2006) overtrad. De belangrijkste conclusies zijn opgenomen in hoofdstuk 4.

2 WILLENS EN WETENS?

Sommige werkgevers stellen werknemers illegaal te werk, doordat ze onvoldoende op de hoogte zijn van de regels. Anderen menen dat ze niet anders kunnen, omdat ze bijvoorbeeld onvoldoende personeel kunnen krijgen en dan is er nog een groep die willens en wetens de wet overtreedt. Voor alle duidelijkheid: in alle drie gevallen is sprake van regelovertreding (een beboetbaar feit). In de laatste twee gevallen is er sprake van een bewuste overtreding. Ook in het eerste geval kan hier sprake van zijn, men is misschien niet op de hoogte van de regels maar zich er echter wel van bewust dat ze dat zouden moeten zijn.

Dit hoofdstuk behandelt de factoren die de naleving van de WAV beïnvloeden (niet-weten, niet-kunnen of niet-willen?). Daarbij komt ook de vraag aan de orde hoe een hoger nalevingsniveau kan worden bereikt. Het startpunt in deze analyse is de vraag om welke redenen werkgevers gebruikmaken van illegaal tewerkgestelden (paragraaf 2.2). Hiervoor gebruiken we het denkmodel uit hoofdstuk 1 en dit algemene kader wordt vertaald naar de perceptie van werkgevers. In veel gevallen gaat dit over de perceptie van werkgevers over (andere) werkgevers die de regels overtreden. Oftewel de redenen om te frauderen: heeft het te maken met een slechte kennis, de groepsnormen, grote kostenvoordelen of een groot aanbod van vreemdelingen?¹ Het hoofdstuk eindigt met een rangordening van de verschillende motieven om met illegale arbeidskrachten te werken en mogelijke handvatten voor handhavingstrategieën.

De resultaten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de directe vragen uit de werkgeversenquête (n=7293) en geven een beeld van de factoren die de nalevingsgeneigdheid van de werkgevers in Nederland beïnvloeden. Zie bijlage 1 voor een gedetailleerde beschrijving van de onderzoeksgroep. In tegenstelling tot het eerste onderzoek (2004/2005) zijn bij dit onderzoek aan elke respondent alle (directe) vragen voorgelegd. Bij het eerste onderzoek gebeurde dat slechts bij een klein deel van de respondenten en daardoor kunnen de resultaten van de directe vragen uit het eerste onderzoek niet goed worden vergeleken met de directe vragen uit de tweede onderzoek. Nieuw in vergelijking met het vorige onderzoek is verder dat de werkgevers zijn gevraagd de motieven voor het niet naleven van de wet tegen elkaar af te wegen en een rangorde aan te brengen.

¹ De focus in dit hoofdstuk ligt dus op redenen om te frauderen en niet op de redenen om na te leven. Een uitzondering hierop vormen de normen. Het onderdeel over kennis en normen heeft betrekking op kennis en normen om na te leven en niet de kennis en normen om te frauderen.

2.1 Kennis en normgetrouwheid (norm)

Het eerste element uit het denkmodel is de normgetrouwheid van werkgevers. Werkgevers zijn normgetrouw als zij de wet naleven zonder dat deze wordt gehandhaafd. In de literatuur (zie bijvoorbeeld de Tafel van Elf zoals toegelicht in het eerste hoofdstuk) wordt hier wel gesproken van spontane naleving. De kern van deze benadering is dat bedrijven niet zozeer naleven door het voortdurend afwegen van kosten en baten, waaronder de kans op boetes en strafmaat, maar omdat de normen gewoonweg worden geaccepteerd. Hier wordt wel gesproken over geïnternaliseerde waarden en normen (zie Coolman & Wiering, 2001). Voordat men waarden en normen eigen maakt, moet men kennis van het normgetrouwe gedrag hebben. Deze paragraaf behandelt dan ook eerst het kennisniveau van de WAV en daarna de normgetrouwheid.

Kennis

Om de WAV te kunnen naleven, moeten werkgevers goed op de hoogte zijn van de inhoud van de WAV. De achterliggende gedachte is dat er een positief verband bestaat tussen kennis over en naleving van een bepaalde regel. Dit impliceert dat werkgevers die niet op de hoogte zijn van de relevante WAV-regels, de WAV vaker overtreden. Het is evenwel ook mogelijk dat men naleeft zonder enige kennis van zaken, bijvoorbeeld omdat men er op geen enkele wijze mee te maken heeft. De kennis van werkgevers van de WAV is op een aantal terreinen getoetst.

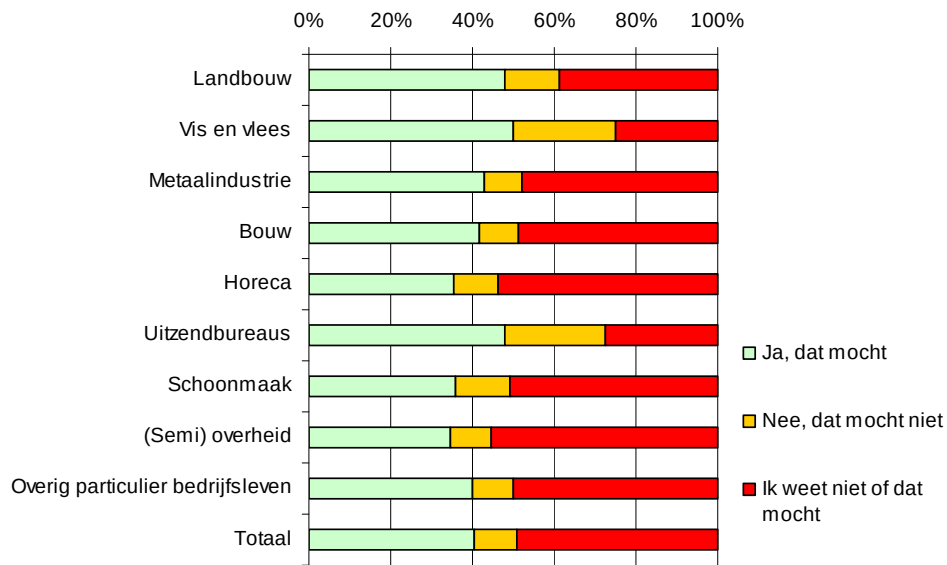
Een algemene regel die bij de WAV relevant is, is dat werkgevers verplicht zijn om identiteitsbewijzen en/of verblijfsvergunningen van mensen die bij hun in dienst treden, te controleren. 95 procent van de respondenten zegt ervan op de hoogte te zijn dat deze controle dient te worden uitgevoerd. Los van de kennis, zegt negentig procent de controle op de juistheid van vergunningen en papieren begrijpelijk te vinden. Waarbij iets minder dan de helft (van deze groep) wel opmerkt deze controles 'lastig' te vinden. Het is niet helemaal duidelijk waarnaar men hier verwijst. Is het controleren lastig omdat de werkgever moeilijk kan vaststellen of de papieren geldig zijn, of verwijst lastig naar de administratieve last die met de controle gepaard gaat. Deze interpretaties van 'lastig' spelen hier door elkaar.

Een tweede onderdeel waarover kennis van de WAV bij werkgevers wenselijk is, is de tewerkstellingsvergunning (twv). Het was in 2006 alleen onder bepaalde voorwaarden toegestaan om inwoners van de Oost-Europese landen die in 2004 zijn toegetreden tot de Europese Unie, voor zich te laten werken. In 2006, de periode waar dit onderzoek betrekking op heeft, had een werkgever een twv nodig voor mensen die men arbeid laat verrichten en die afkomstig zijn van buiten de EU-15², IJsland, Liechtenstein, Noorwegen, Cyprus, Malta en Zwitserland. Dit gold dus ook voor Polen, Hongarije,

² Finland, Zweden, Denemarken, Groot-Brittannië, Ierland, Duitsland, Nederland, België, Luxemburg, Oostenrijk, Frankrijk, Italië, Spanje, Portugal en Griekenland.

Tsjechië, Slowakije, Estland, Letland, Litouwen en Slovenië. Aan het begin van de enquête zijn daarover twee vragen, zonder verdere uitleg, gesteld. Dit meet een deel van de basiskennis.

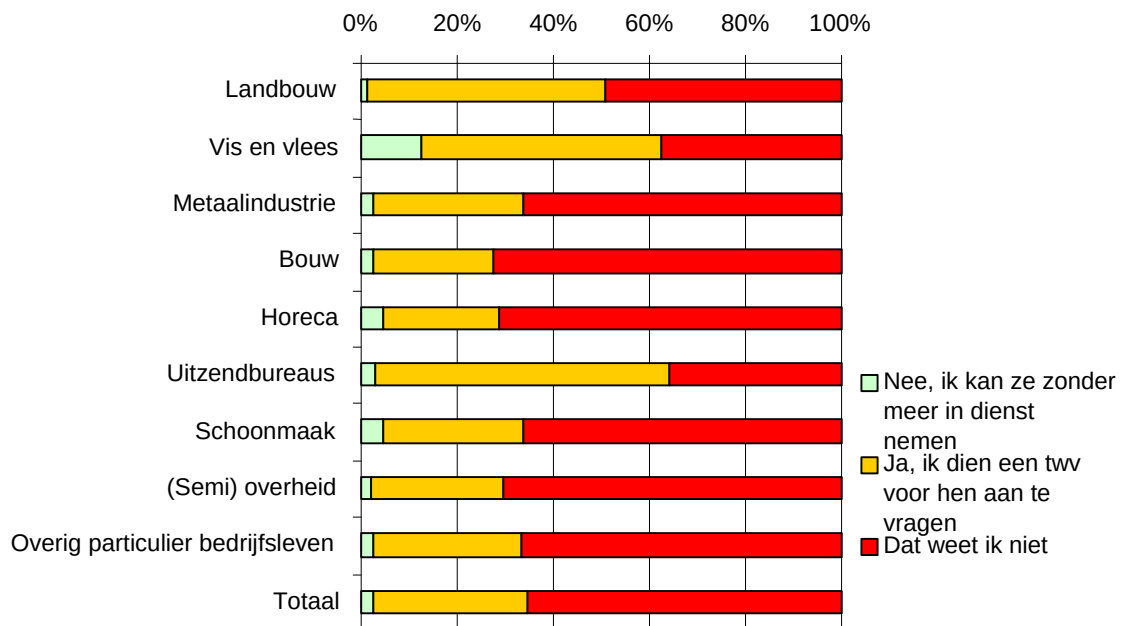
Figuur 2.1 Toegestaan MOE-landers te laten werken?



Van de respondenten zegt 41 procent dat het in 2006 was toegestaan inwoners van de Oost-Europese landen die in 2004 zijn toegetreden tot de Europese Unie, in dienst te nemen. Elf procent zegt dat men Oost-Europeanen niet mocht laten werken. Maar belangrijker in deze is dat maar liefst de helft zegt niet te weten of dit wel/niet mocht.

De eerste kennisvraag had een algemeen karakter. De twv is in deze vraagstelling buiten beschouwing gelaten. Dit is echter een essentieel element om te bepalen welk antwoord correct is. Bij de tweede vraag gaat het expliciet over de twv voor deze groepen werknemers. Figuur 2.2 laat zien hoeveel procent van de respondenten weet of het wel/niet nodig is een twv te hebben om mensen uit deze Oost-Europese landen te laten werken.

Figuur 2.2 TWV voor MOE-landers nodig?



Van de respondenten zegt 32 procent dat de werkgever een twv moest aanvragen als men inwoners van de Oost-Europese landen die in 2004 zijn toegetreden tot de Europese Unie, in dienst wil nemen. Dit is het goede antwoord. Deze 32 procent is lager dan de eerder gevonden 41 procent die zegt dat het in 2006 was toegestaan deze mensen te laten werken. Er zijn blijkbaar mensen die denken dat het is toegestaan om inwoners van deze Oost-Europese landen voor je te laten werken zonder dat daarvoor eerst aan bepaalde voorwaarden moet worden voldaan. De volgende tabel geeft hierover wat meer duidelijkheid.

Tabel 2.1 Tewerkstellingsvergunning nodig?

Toegestaan Oost-Europeanen te laten werken?	Tewerkstellingsvergunning nodig			Totaal (absoluut)
	Nee, ik kan hen zonder meer in dienst nemen	Ja, ik dien een twv voor hen aan te vragen	Dat weet ik niet	
Ja, dat mocht	5%	49%	46%	2952
Nee, dat mocht niet	0%	67%	32%	764
Ik weet niet of dat mocht	1%	11%	89%	3578
Totaal (absoluut)	189	2329	4775	7293

Zowel voor de groep respondenten die eerder aangaf dat het wel was toegestaan om inwoners uit deze landen voor zich te laten werken als de groep die aangaf dat dit niet mocht, geldt dat velen (respectievelijk 46% en 32%) niet weten of er een twv nodig is. Verder is het zo dat veel van de mensen die eerst zeiden dat het niet was toegestaan om deze mensen te laten werken, nu zeggen dat dit met een twv wel is toegestaan (67%). Het is, zoals aangegeven, inderdaad zo dat hier een twv voor nodig is. In totaal zegt 66% van (alle) de respondenten hiervan niet op de hoogte te zijn.³

Op zich hoeft een laag kennisniveau over de twv en twv-procedures niet tot problemen te leiden, bijvoorbeeld omdat men er niet mee te maken heeft of omdat men weet waar de juiste informatie te krijgen is als het aan de orde is. Gevraagd is waar werkgevers zouden zoeken als ze iemand in dienst willen nemen met een buitenlandse nationaliteit. De volgende drie instanties werden door hen het vaakst genoemd:

- Brancheorganisatie/werkgeversvereniging (35,9%)
- Belastingdienst (38,4%)
- Centrum voor Werk en Inkomen (35,1%)

Als de respondenten vooral via deze kanalen naar info zouden zoeken, is het belangrijk dat die informatie via deze kanalen ook beschikbaar is of dat personen die informatie zoeken worden doorverwezen naar de juiste plek. Voor alle duidelijkheid: onbekend is of de respondenten ook daadwerkelijk via deze kanalen naar informatie zoeken, maar ze geven wel aan dat ze in het hypothetische geval via deze kanalen zouden zoeken.

Verderop in de vragenlijst kregen de respondenten te lezen in welke situaties er precies een twv in 2006 nodig was. Deze uitleg, zoals gepresenteerd in de enquête, is opgenomen in onderstaand kader.

Wanneer hebt u een tewerkstellingsvergunning nodig?

Het onderzoek gaat over 2006. In 2006 had u een 'tewerkstellingsvergunning' nodig voor personen die u arbeid laat verrichten en die afkomstig zijn van buiten de Europese Unie, of uit de nieuwe landen van de EU: Polen, Hongarije, Tsjechië, Slowakije, Estland, Letland, Litouwen en Slovenië. Voor werknemers uit Noorwegen, IJsland, Liechtenstein en Zwitserland hoefde u geen vergunning aan te vragen. U kunt de tewerkstellingsvergunning aanvragen bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Als u voor werknemers uit die landen geen vergunning heeft, kunt u hiervoor een boete van € 8.000 per werknemer krijgen.

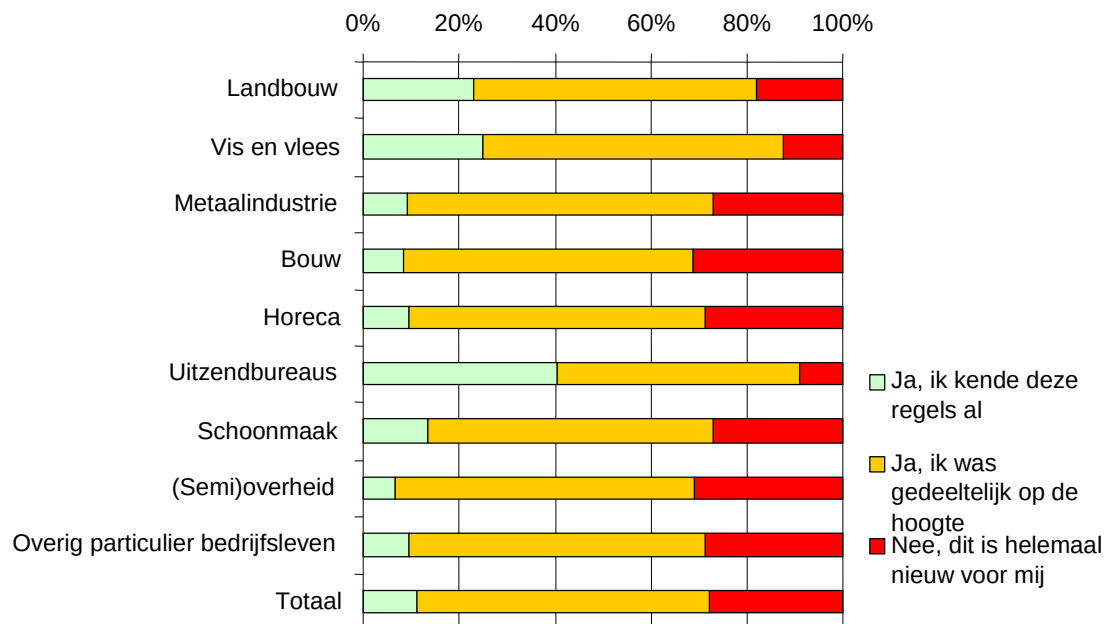
Voor werknemers die u inhuurt via een uitzendbureau of loonbedrijf en voor personeel van een (onder)aannemer, kan het uitzendbureau, het loonbedrijf of de (onder)aannemer deze vergunning aanvragen. U dient te controleren of er voor deze werknemers een tewerkstellingsvergunning is verkregen en of zij over de juiste papieren beschikken. Als u via een uitzendbureau, loonbedrijf of (onder)aannemer gebruikmaakt van arbeidskrachten zonder een tewerkstellingsvergunning (terwijl dit wel nodig is), dan bent u hiervoor aansprakelijk en kunt u eveneens een boete krijgen van € 8000 per werknemer.

³ Helaas is onbekend welke werkgevers deze kennis over de twv werkelijk nodig hadden. Daardoor is onbekend of het gebrek aan kennis heeft geleid tot overtreding van de regels.

Ook wanneer u asielzoekers die nog in procedure zijn zonder tewerkstellingsvergunning voor u laat werken of met een tewerkstellingsvergunning meer dan de toegestane twaalf weken per jaar laat werken, of wanneer u mensen die illegaal in Nederland verblijven voor u laat werken, overtreedt u de regels.

Na het lezen van dit verhaal werd gevraagd in welke mate ze op de hoogte zijn van de precieze regels die gelden voor de twv's. In onderzoek wordt dit vaak een geholpen kennisvraag genoemd. Figuur 2.3 laat zien hoe de respondenten die vraag hebben beantwoord.

Figuur 2.3 Op de hoogte precieze details omtrent tewerkstellingsvergunningen



Van de respondenten zegt 28 procent dat de precieze details over een twv helemaal nieuw zijn voor hem/haar. 61 procent antwoordt gedeeltelijk en 11 procent antwoordt helemaal op de hoogte te zijn van deze details. Het percentage mensen dat zegt gedeeltelijk op de hoogte te zijn van de details over twv's (61%) is dus hoger dan het percentage mensen dat zegt dat er een twv nodig is als je inwoners van de Oost-Europese landen die in 2004 zijn toegetreden tot de Europese Unie in dienst wilt nemen (32%). Dit wijst erop dat er een vrij grote groep mensen is die wel enige kennis heeft van twv's, maar blijkbaar toch niet exact weet waar Abraham de mosterd haalt.

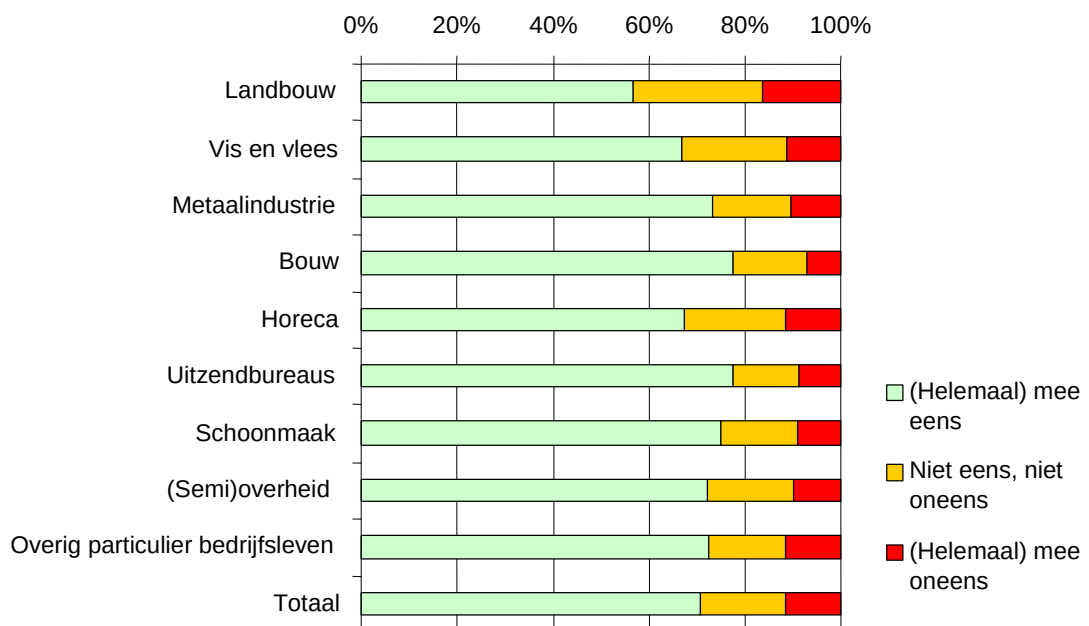
Qua kennisniveau springt de uitzendbranche er positief uit. Voor (slechts) tien procent zijn de details rond de twv nieuw. Ook in de landbouw en in de vis- en vleessector is de kennis vrij groot. Dit zijn sectoren die veel gebruikmaken van tewerkstellingsvergunningen.

Normconform gedrag

Normconform gedrag is niet vanzelfsprekend. Desalniettemin is er een groep bedrijven die 'naleven' vanuit een overtuiging, gewoonte of gezags-getrouwheid, omdat het zo hoort, het altijd zo is gegaan of het niet van toepassing is (komen er niet mee in aanraking).

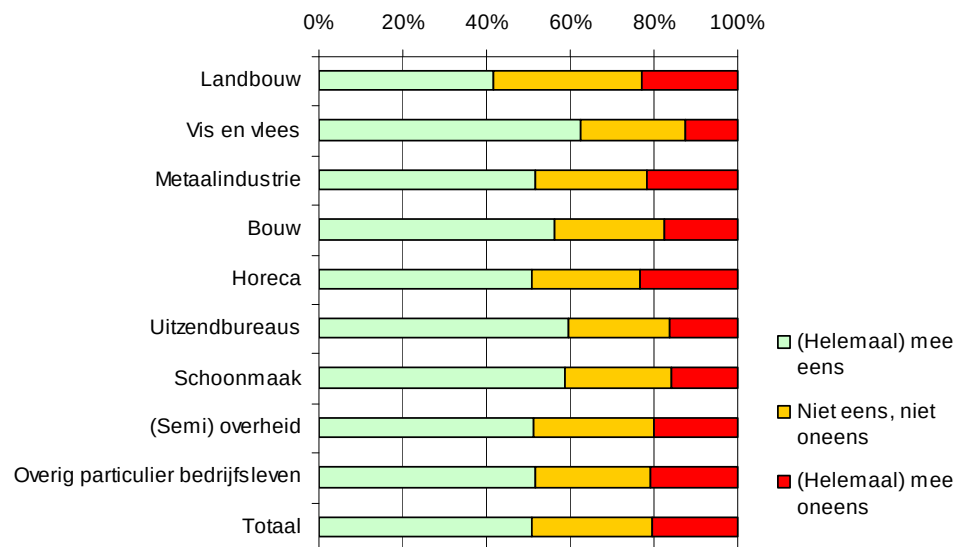
Een eerste indicator die inzicht geeft in de heersende normen is de stelling of men het verwerpelijk vindt als mensen gebruikmaken van illegale arbeidskrachten. 48 procent van de ondervraagden is het hiermee helemaal eens en 22 procent is het er mee eens. Hieruit blijkt dat werkgevers de normen voor een groot deel onderschrijven. Oftewel in totaal 70 procent vindt het verwerpelijk als men werkt met illegale arbeidskrachten. Deze indicator geeft ook aan dat er in principe draagvlak is voor de activiteiten van inspectiediensten, ervan uitgaande dat men het aanpakken van verwerpelijk gedrag door de overheid steunt.

Figuur 2.4 Stelling: Ik vind het verwerpelijk als mensen gebruikmaken van illegale arbeidskrachten



De tweede indicator voor normgetrouw gedrag is afgeleid uit de omgeving. Gevraagd is of men het erg zou vinden wanneer familie, vrienden of collega's zouden ontdekken dat men met illegale arbeidskrachten werkt. Hiermee wordt een beeld geschetst van de druk vanuit de directe omgeving (de sociale norm). 33 procent is het met deze stelling helemaal eens en 17 procent is het er mee eens. Dit betekent dat voor ongeveer de helft de sociale norm een belangrijke rol speelt.

Figuur 2.5 Stelling: Als ik gebruik zou maken van illegale arbeidskrachten, zou ik het heel erg vinden wanneer mijn familie, vrienden of collega's dat zouden ontdekken



Voor het toetsen van normen is het belangrijk hoe erg men het vindt dat familie en kennissen het achterhalen. Dit speelt een rol bij het al dan niet overtreden van de wet. Een andere overweging hierbij is het risico dat de omgeving actie onderneemt en bijvoorbeeld aangifte doet. Als dit risico groot is, vormt dit extra druk vanuit de omgeving op de werkgever die de WAV overtreedt.

Als wordt gevraagd hoe groot werkgevers de kans achten dat zij door hun omgeving (familie, vrienden en collega's) worden aangegeven, dan blijkt dat drie procent die kans zeer groot acht en tien procent groot. Voor de rest is de kans klein, of niet groot of niet klein. Al met al is de effectieve druk (het ook werkelijk aangifte doen in geval van een overtreding) een stuk lager dan de sociale druk van de omgeving.

Spontane naleving

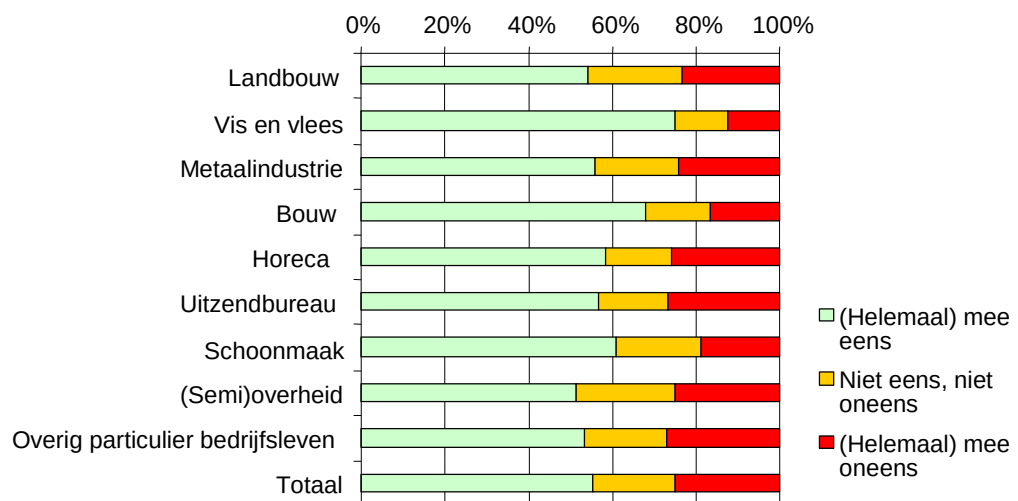
Om uitspraken te kunnen doen over de effectiviteit van handhavingsinstrumenten en de mate van normconform gedrag, is van belang het niveau van 'spontane naleving' te weten. Daarbij gaat het om de vraag in hoeverre werkgevers geneigd zijn de wet na te leven als er geen handhaving (controles en boetes) is. Het effect van de handhaving zou immers moeten zijn dat de wet beter wordt nageleefd. De maatstaf voor de effectiviteit van die handhaving is in deze theorie het verschil tussen het spontane nalevingsniveau en het nalevingsniveau bij handhaving.

Voor het meten van spontane naleving is dus een situatie vereist waarin de Arbeidsinspectie niet handhaaft. Deze situatie is op de WAV niet van

toepassing. Daarom kan de spontane naleving niet formeel worden vastgesteld. Normgetrouw gedrag is afgeleid uit het antwoord op de vraag of werkgevers vermoeden dat vrijwel iedereen met illegaal tewerkgestelde arbeidskrachten zou werken, in het hypothetische geval dat de Arbeidsinspectie zou stoppen met handhaving. De uitkomsten van deze vraag worden weergegeven in figuur 2.6.

Zoals uit de figuur blijkt, vermoedt ongeveer 50 procent van de Nederlandse werkgevers dat vrijwel iedereen met illegaal tewerkgestelde arbeidskrachten zou gaan werken als de WAV niet langer zou worden gehandhaafd. Dit is een samengesteld percentage: 25 procent is het helemaal eens met deze stelling en 29 procent zegt het hier 'een beetje' mee eens te zijn. Er zijn ook respondenten die het niet eens zijn met de stelling: 15 procent is het er helemaal mee oneens en 9 procent een beetje. Oftewel een vierde van de ondervraagde werkgevers verwacht dat zonder handhaving het **niet** zo zal zijn dat vrijwel iedereen buitenlandse arbeidskrachten zonder twv voor zich zal laten werken. Dit geeft enig inzicht in de spontane nalevingsgeneigdheid. Op basis van dit gegeven alleen is het overigens niet mogelijk om tot een schatting te komen van het daadwerkelijke spontane nalevingsniveau, omdat niet naar het gedrag van de betrokken werkgever zelf in deze situatie is gevraagd.

Figuur 2.6 Stelling: als er geen controles en boetes zouden zijn, zou vrijwel iedereen buitenlandse arbeidskrachten zonder twv voor zich laten werken



2.2 Handhaving

Ook handhaving heeft effect op de bereidheid tot naleving van de wet. In de voorgaande paragraaf is ingeschat dat slechts ongeveer een kwart van de

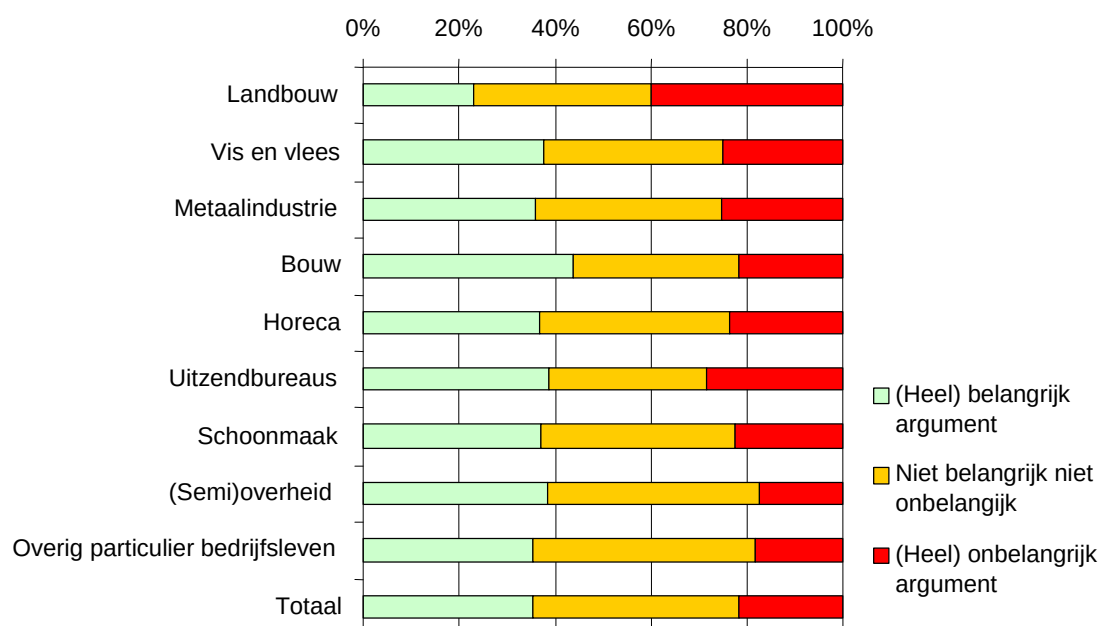
werkgevers denkt dat vrijwel iedereen de wet spontaan zou naleven als er geen handhavingsactiviteiten waren. Handhaving heeft dus voor een deel van de werkgevers een preventieve werking. Om het effect van handhaving in kaart te brengen, is in het onderzoek een aantal aspecten bekeken:

- de inschatting van bedrijven dat een bedrijf wordt gecontroleerd door de AI;
- de inschatting van bedrijven van de kans dat werkgevers die werken met illegale arbeidskrachten een boete krijgen;
- de mate waarin bedrijven de hoogte van deze boete afschrikwekkend vinden;
- de inschatting van bedrijven dat de AI vooral grotere bedrijven controleert (selectiviteit).

Deze factoren geven een beeld van hoe groot bedrijven die illegale arbeidskrachten in dienst hebben de kans inschatten dat zij worden gecontroleerd en een boete moeten betalen. Deze kans en het totaal te betalen boetebedrag worden afgewogen tegen de voordelen van het laten werken van illegale arbeidskrachten.

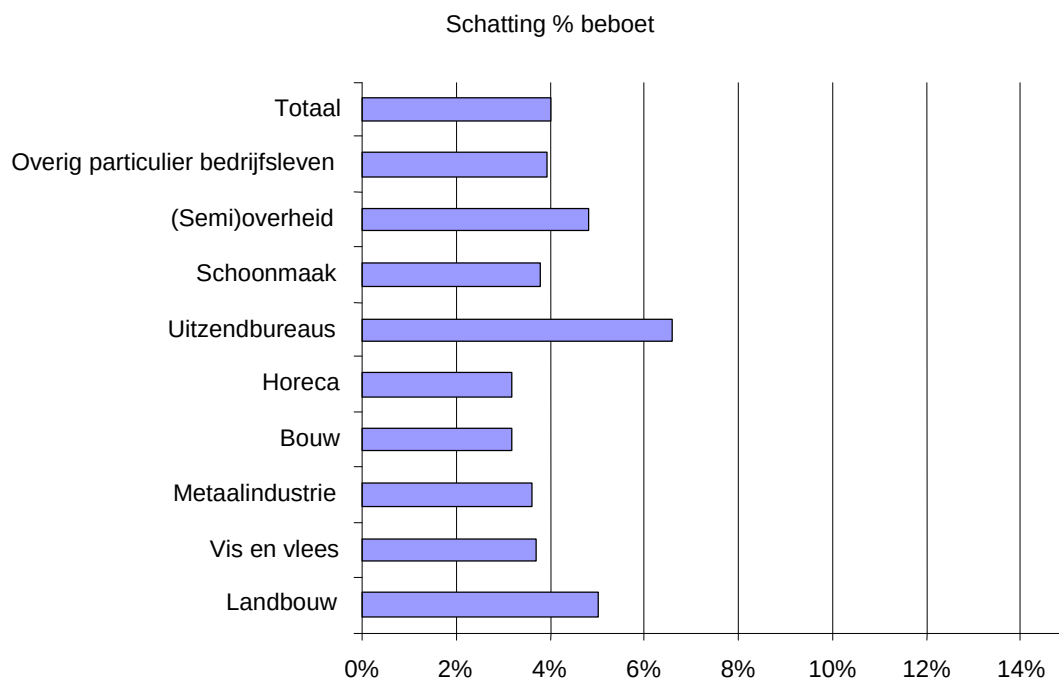
Aan de respondenten is de stelling voorgelegd dat werkgevers werken met illegalen omdat de kans op controle klein is. Van deze respondenten denkt een derde dat de kleine kans op controle voor deze werkgevers een belangrijk tot heel belangrijk argument is om met illegale arbeidskrachten te werken. De bouw heeft hier het hoogste percentage, meer dan 40 procent. Verder valt de lage score van 20 procent in de landbouw op. Blijkbaar denken daar minder mensen dan in andere sectoren dat werkgevers met illegalen werken omdat de kans op controle klein is.

Figuur 2.7 Stelling: Werkgevers werken met illegalen omdat de kans op controle klein is



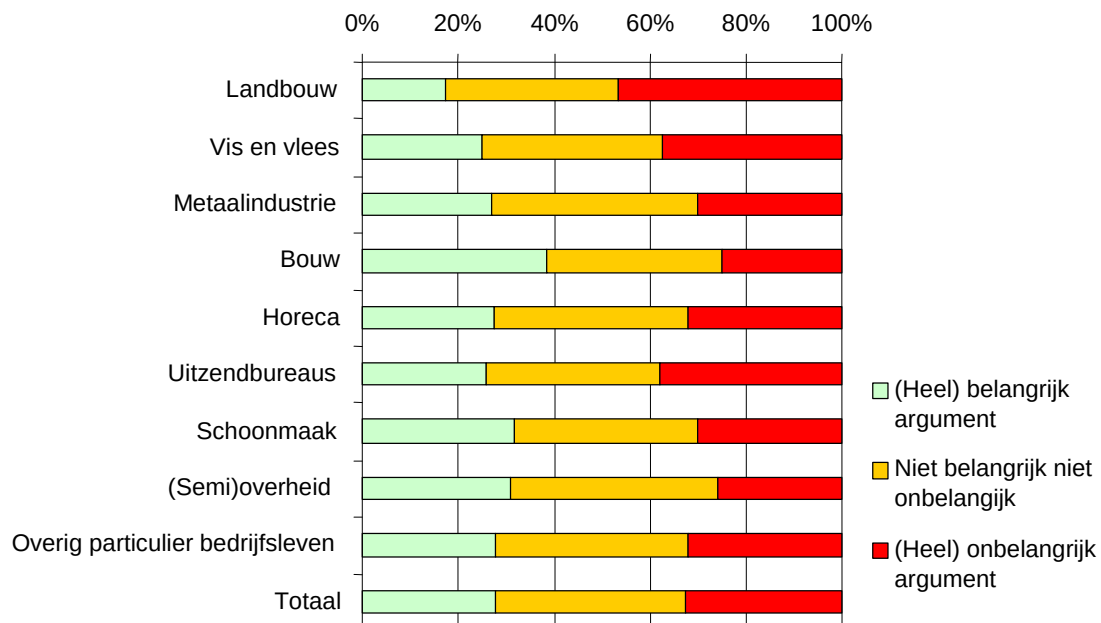
De werkgevers is gevraagd hoeveel procent van de bedrijven die werken met illegale arbeidskrachten volgens hen door de Arbeidsinspectie wordt beboet. Als werkgevers de kans daarop hoog inschatten, zullen ze eerder geneigd zijn de wet na te leven. Een hoge gepercipieerde kans op een boete heeft dus een preventieve werking. 79 procent van de werkgevers denkt dat bedrijven die werken met illegale arbeidskrachten niet worden beboet. 21 procent van de ondervraagde werkgevers denkt dat de overtreders een kans (tussen 0% en 100%) hebben om te worden gepakt. Deze 21 procent die denkt dat een overtredende werkgever wordt gepakt geeft de overtredende werkgever een gemiddelde kans van 18 procent dat er een boete wordt opgelegd. Dit betekent dus dat deze werkgevers denken dat één op de vijf overtreders wordt beboet.

Figuur 2.8 Schatting percentage door AI beboet



Naast de ingeschatte kans op een boete is ook van belang in welke mate bedrijven de hoogte van deze boete afschrikwekkend vinden. De boete per illegale arbeidskracht bedraagt maximaal 8000,- euro (bij de eerste overtreding en bij recidive wordt de boete anderhalf keer zo hoog). Om enig inzicht te krijgen in deze afschrikwekkende werking is gevraagd of werkgevers denken dat er met illegalen wordt gewerkt omdat de boetes laag zijn.

Figuur 2.9 Stelling: Werkgevers werken met illegalen omdat de boetes laag zijn



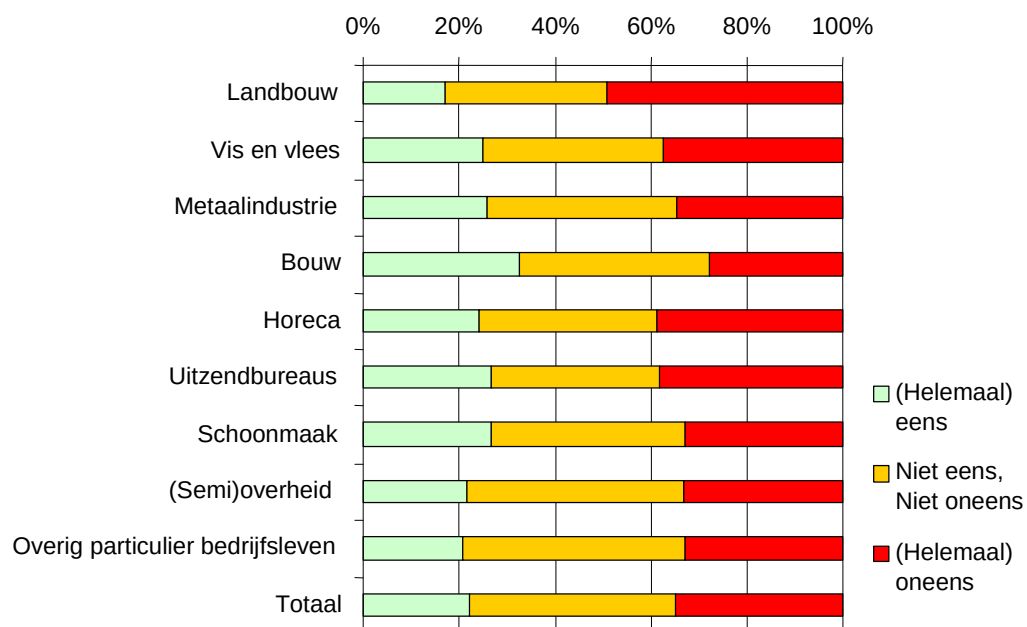
Van de werkgevers denkt 27 procent dat de boetehoogte een belangrijk tot heel belangrijk argument is om met illegale arbeidskrachten te werken. De bouw laat het hoogste percentage zien: bijna 40 procent van de ondervraagde werkgevers uit deze branche geeft aan dat dit een (heel) belangrijk argument is. Hiertegenover staat een sector als de landbouw, waar bijna 50 procent dit een (heel) onbelangrijk argument vindt.

Een mogelijk misverstand bij de boeteregeling vormt het inhuren van illegale arbeidskrachten via een uitzendbureau. Gevraagd is wat de reactie van de Arbeidsinspectie is als een werkgever via een uitzendbureau illegalen in dienst heeft. Het grootste deel van de respondenten (71%) zegt dat als de Arbeidsinspectie erachter komt dat een werkgever via een uitzendbureau illegale arbeidskrachten in dienst heeft, zowel de werkgever als het uitzendbureau een boete krijgen. Dit komt overeen met de maatregelen die de Arbeidsinspectie daadwerkelijk zou nemen als een dergelijke overtreding zou worden vastgesteld. Ten aanzien van dit punt scoort kennisniveau hoger dan bij de vraag over de twv voor MOE-landers.

Bij de afweging van de kans om gecontroleerd te worden en een boete te moeten betalen, kan ook een rol spelen dat bedrijven kunnen denken dat de Arbeidsinspectie een selectie maakt welke bedrijven te controleren, waarbij zij een inschatting maken al dan niet tot de doelgroep te behoren. De Arbeidsinspectie zou zich bijvoorbeeld alleen op bepaalde sectoren kunnen richten, of op bedrijven van een zekere omvang. Gevraagd is dan ook of de Arbeidsinspectie (in de ogen van de werkgevers) zich vooral op grote

bedrijven richt. Van de respondenten is 22 procent het een beetje of helemaal eens met het idee dat de Arbeidsinspectie zich richt op grote bedrijven. 34 procent van de respondenten is het een beetje of helemaal oneens met deze stelling. Nagegaan is nog of dit beeld afhangt van de omvang van het bedrijf. Het blijkt dat dit beeld bij elke bedrijfsgrootte ongeveer hetzelfde is. Hierbij dient wel te worden opgemerkt dat er relatief weinig grote bedrijven met honderd of meer werknemers in het onderzochte databestand zaten. De bouw laat het hoogste percentage werkgevers zien dat denkt dat de AI zich op grote bedrijven richt. In de landbouw denken de minste werkgevers dat de AI zich richt op grote bedrijven.

Figuur 2.10 Stelling: De Arbeidsinspectie richt zich op grote bedrijven



2.3 Marktwerving (economisch voordeel en aanbod)

De laatste twee elementen uit het (theoretische) denkmodel zijn 'aanbod' en 'economisch voordeel'. Het betreft drie economische argumenten en twee aanbodargumenten. Ook nu zijn aan de werkgevers meerdere vragen gesteld die tot doel hadden te achterhalen waarom zij denken dat 'men' geneigd is de WAV niet na te leven. In de vragenlijst zijn deze onderdelen geformuleerd in termen van argumenten om te frauderen.

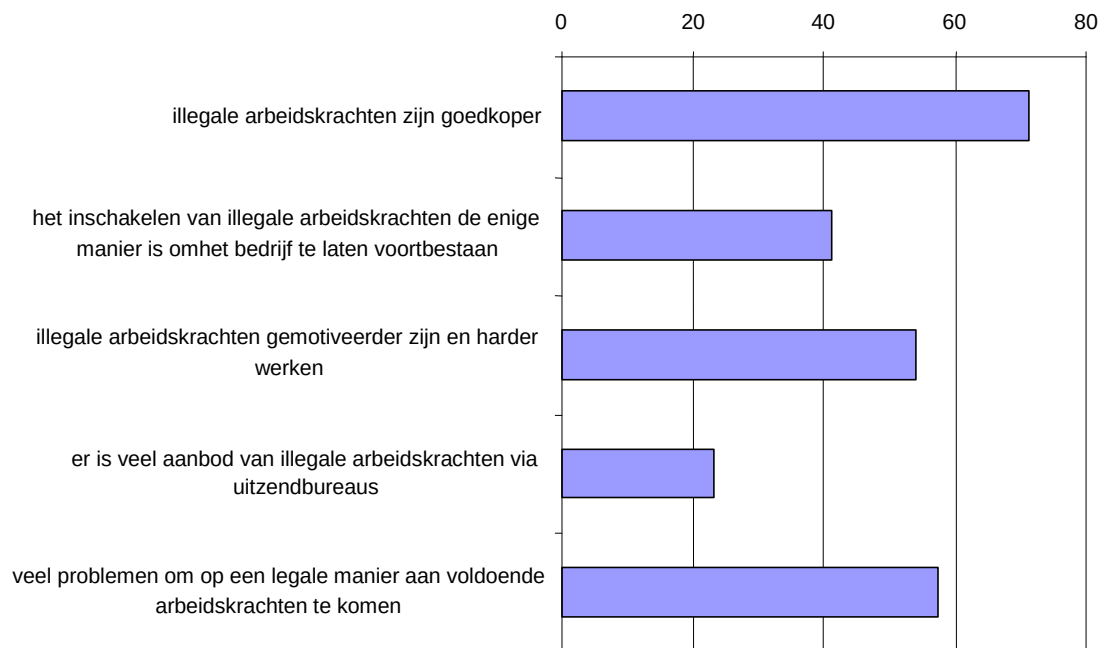
Economische voordelen:

- illegale arbeidskrachten zijn goedkoper;
- het inschakelen van illegale arbeidskrachten is de enige manier om het bedrijf te laten voortbestaan;
- illegale arbeidskrachten zijn gemotiveerder en werken harder.

Aanbod:

- er is veel aanbod van illegale arbeidskrachten via uitzendbureaus;
- werkgevers hebben veel problemen om op een legale manier aan voldoende arbeidskrachten te komen.

Figuur 2.11 Argumenten (algemeen) om met illegale arbeidskrachten te werken %-(heel) belangrijk argument



Werkgevers wijzen sterk op de economische argumenten of voordelen: (1) 72 procent stelt dat een belangrijk argument is dat illegale arbeidskrachten goedkoper zijn; (2) 54 procent ziet als reden dat illegale arbeidskrachten gemotiveerder zijn en harder werken; en (3) 41 procent denkt dat dit voor veel werkgevers de enige manier is om het bedrijf te laten voortbestaan.

Het mogelijke kostenvoordeel voor werkgevers om met illegale arbeidskrachten te werken, kan behoorlijk oplopen. MOE-landers werken soms voor € 4 à 5 per uur, terwijl de loonkosten bij het minimumloon circa € 12 per uur bedragen. Illegaal tewerkgestelde uitzendkrachten worden aangeboden voor € 12 à 13 per uur, terwijl gewone uitzendkrachten minstens € 18 per uur kosten. Dit betekent een kostenbesparing van (maximaal) € 6 tot € 7 per gewerkt uur.

Uit het onderzoek blijkt dat vier op de tien werkgevers vermoedt dat er in hun branche werkgevers zijn die met illegaal tewerkgestelden werken, omdat ze anders niet kunnen blijven bestaan. Door met illegaal tewerkgestelde arbeidskrachten te werken, kunnen ze de kosten drukken en het hoofd boven water houden.

Naast de genoemde economische motieven vindt men dat het aanbod van legaal personeel te gering is, oftewel het is moeilijk om op een legale manier aan voldoende arbeidskrachten te komen (57 procent).

Veel werkgevers zijn van mening dat het (te) moeilijk is om aan goede werknemers te komen, en dat het 'grote' aanbod het erg verleidelijk maakt om arbeidsvreemdelingen illegaal te laten werken.⁴ Werkgevers die zeggen dat ze problemen ervaren met het werven van goed personeel noemen in ieder geval dit argument sneller. Mogelijk overtreden zij de WAV ook vaker dan werkgevers die zeggen geen moeite te hebben met het vinden van legaal personeel. Toch speelt niet voor iedereen de beschikbaarheid een doorslaggevende rol. Er zijn ook werkgevers die niet hebben aangegeven moeite te hebben met het vinden van geschikt legaal personeel, maar die toch de WAV overtreden.

Wat het effect van het openstellen van de grenzen hierop is, kan met het huidige onderzoek niet worden vastgesteld. Het ligt evenwel voor de hand dat indien het aanbod van MOE-landers stijgt, in een krappe arbeidsmarkt werkgevers eerder geneigd zullen zijn deze groepen aan te nemen. Deze veronderstelling is met de huidige gegevens echter niet hard te maken.

2.4 Centrale factoren uit het model gewogen

In schema 1.1 is het (theoretische) denkmodel gepresenteerd waarin de belangrijkste factoren zijn opgenomen die mogelijk van invloed zijn op de nalevingsgeneigdheid van werkgevers in zake de WAV. In de enquête zijn meerdere vragen gesteld die tot doel hadden te achterhalen waarom werkgevers denken dat met illegale arbeidskrachten wordt gewerkt. De vragen waren algemeen geformuleerd en de argumenten hoefden niet gewogen te worden. De vraag is echter wat de onderlinge verhouding van de argumenten is.

Gevraagd is voor de (negen) argumenten een rangorde aan te brengen. 55 procent van de ondervraagden geeft aan dat het feit dat illegale arbeidskrachten goedkoper zijn, het belangrijkste argument is om de WAV niet na te leven. 22 procent wijst op de arbeidsmarkt en de problemen die werkgevers hebben om op een legale wijze aan voldoende personeel te komen. En op de derde plaats komt het motivatieargument: 'ze zijn gemotiveerder en werken harder' (9%).

⁴ De WAV biedt overigens wel mogelijkheden personeel in dienst te nemen met een twv.

De handhaving in termen van controles en de hoogte van de boetes speelt een minder zwaarwegende rol voor werkgevers die de wet overtreden als werkgevers een keuze tussen de argumenten moeten maken. Economische motieven zijn dus belangrijker om de wet te overtreden dan de indruk dat de kans klein is gecontroleerd te worden. De procedures voor het aanvragen van een twv zijn nauwelijks genoemd, zo ook het (mogelijke) aanbod van illegale arbeidskrachten via uitzendbureaus. Hierbij is niet duidelijk of het om bonafide of malafide uitzendbureaus gaat.

Tabel 2.2 Belangrijkste argumenten (eerste, tweede en derde plaats) om met illegale arbeidskrachten te werken

Argument	Belangrijkste argument	Op één na belangrijkste argument	Op twee na belangrijkste argument
Illegale arbeidskrachten zijn goedkoper	55%	15%	8%
Veel problemen om op een legale manier aan voldoende personeel te komen	22%	20%	17%
Illegale arbeidskrachten gemotiveerder zijn en harder werken	9%	28%	17%
De enige manier is om het bedrijf te laten voortbestaan	5%	10%	11%
De kans om door de AI te worden gecontroleerd is klein	1%	7%	10%
Het aanvragen van twv te lang duurt	1%	4%	8%
Het aanvragen van twv is ingewikkeld	2%	5%	10%
Er is veel aanbod van illegale arbeidskrachten via uitzendbureaus	1%	3%	7%
De boetes zijn laag (momenteel € 8.000 per illegale arbeidskracht)	1%	3%	6%
Geen antwoord	3%	5%	7%
	100%	100%	100%

2.5 Aangrijpingspunten voor beïnvloeding van nalevingsniveau

Over kennis en normen

Het kennisniveau van de werkgevers verschilt sterk per onderdeel van de WAV. Bijna alle werkgevers weten dat zij verplicht zijn de identiteitsbewijzen en/of verblijfsvergunningen te controleren van mensen die bij hen in dienst zijn. Ook is redelijk goed bekend (71%) dat als de Arbeidsinspectie erachter komt dat een werkgever via een uitzendbureau illegale arbeidskrachten in

dienst heeft, zowel de werkgever als het uitzendbureau een boete krijgen. Anders ligt dit voor de situaties waarin een twv noodzakelijk is. Bijna twee derde zegt niet te weten of en wanneer men nu werkelijk een twv nodig heeft. Na het opengaan van de grenzen per 1 mei 2007 is de situatie veranderd. Dit kan mogelijk tot extra verwarring leiden bij het aanvragen van een twv. Welke groepen mogen nu wel zonder twv in dienst worden genomen: Polen wel en Bulgaren niet? Verder is veel informatie over de WAV niet relevant voor werkgevers die nooit met vreemdelingen werken. Dit betekent dat een algemene folder of campagne een gering effect zal sorteren.

Op basis van het onderzoek is het niet mogelijk de spontane naleving te schatten. Het is echter wel mogelijk om iets over de spontane nalevings-geneigdheid te zeggen. Eén vierde van de werkgevers verwacht dat het zonder handhaving **niet** zo zal zijn dat vrijwel iedereen de wet zal overtreden. We weten echter niet in welke mate ze wel denken dat de wet overtreden zou worden, in elk geval denken ze niet dat (vrijwel) een ieder dat zou doen. 70 procent vindt het verwerpelijk als werkgevers met illegale arbeidskrachten werken. De (interne en sociale) norm is duidelijk. Werkgevers vinden het niet correct als er illegale arbeidskrachten in dienst worden genomen. Dit neemt echter niet weg dat zonder handhaving, ondanks de gedeelde norm, velen verwachten dat de wet nog steeds zal worden overtreden. In deze legt de norm een basis, maar zij is onvoldoende sterk om (totale) naleving te garanderen.

Over handhaving

34 procent van de werkgevers denkt dat de (lage) kans op boetes meeweegt in de beslissing om wel of niet met illegale arbeidskrachten te werken. De hoogte van de boete heeft daarin de laatste jaren wel iets veranderd, maar nog steeds stelt 27 procent dat een lage boete een belangrijk argument is om met illegale arbeidskrachten te werken. Een deel van de werkgevers denkt dat er geen overtreders worden beboet.

Van een verdere verhoging van het aantal inspecties kan een positief effect op de kans op beboeting (en uiteindelijk de naleving) worden verwacht. De kans dat een werkgever zich er bewust van kan zijn dat hij kan worden beboet, kan op korte termijn worden beïnvloed door waarschuwingen en publiciteit. Een hogere boete heeft vooral effect als ook de verwachting bestaat dat men vaker en intensiever wordt gecontroleerd en beboet (subjectieve beleving).

Over het aanbod

Het aanbod is één van de belangrijkste factoren. Het is daarbij belangrijk dat het niet alleen gaat om het aanbod van illegale arbeidskrachten, maar ook om het, in de ogen van een deel van de ondervraagden, geringe aanbod afkomstig van de Nederlandse arbeidsmarkt. Veel werkgevers zijn van mening dat het te moeilijk is om aan goede werknemers te komen en het grote aanbod maakt het erg verleidelijk om gebruik te maken van illegale arbeidskrachten. Bijna 60 procent stelt dat dit één van de argumenten is om de WAV te overtreden.

Wat het effect van de openstelling van de grenzen op het aanbod is, is nog onduidelijk. Het aanbod is niet alleen gegroeid, maar het is tegelijk ook makkelijker om mensen uit de voormalige MOE-landen aan te stellen. Zij zijn nu per definitie legale arbeidskrachten.

Over het economische voordeel

De belangrijkste reden voor werkgevers om met illegale arbeidskrachten te werken, is zonder twijfel het kostenvoordeel van illegale arbeidskrachten. Dit voordeel kan oplopen tot 6 à 7 euro per gewerkt uur.

Uit het onderzoek blijkt verder dat 40 procent van de werkgevers vermoedt dat er in hun branche werkgevers zijn die met illegaal tewerkgestelden werken, omdat ze anders niet kunnen voortbestaan. Ze moeten de kosten drukken. Deze bedrijven veroorzaken oneerlijke concurrentie en verpesten daarmee voor de bonafide bedrijven de markt.

MOE-landers moeten volgens de Nederlandse wetgeving (wettelijk minimumloon) en geldende cao moeten worden betaald. Het ligt echter niet voor de hand dat werkgevers die eerst illegale arbeidskrachten inhurden en deze uit kostenoverwegingen onderbetaalden nu dezelfde groepen – omdat ze momenteel legaal hier mogen werken – minimaal het minimumloon zullen uitbetalen. De veranderende status van deze groep werknemers – van illegale arbeidskracht naar legale arbeidskracht – leidt niet vanzelfsprekend tot een stijging van de lonen. Logischer is om te veronderstellen dat nu meer werkgevers door de gegroeide beschikbaarheid gebruik gaan maken van deze groepen. Kostenvoordelen zijn en blijven in deze doorslaggevend. Aangezien dit een ongewenste situatie is, zal handhaving zich meer moeten richten op naleving van de arbeidsvoorwaardelijke afspraken, zodat een bodem (wettelijk minimumloon of cao) wordt gegarandeerd. Verder zullen de Polen bijvoorbeeld zelf ook dienen te worden gewezen op hun (nieuwe) rechten. Er valt verder te verwachten dat het vrije verkeer niet alleen tot extra arbeidsaanbod leidt, maar ook dat er sprake zal zijn van substitutie van MOE-landers door andere derde-landers die bereid zijn voor minder geld en in slechtere omstandigheden te werken en in een afhankelijke positie te verkeren vanwege illegaliteit.

In dit hoofdstuk is ingegaan op factoren die naleving beïnvloeden. Daarbij is geen aandacht geweest voor de mate waarin bedrijven al dan niet de wet naleven. Wel is kort de spontane naleving aan de orde geweest. In het volgende hoofdstuk gaan we nader in op het nalevingsniveau.

3 OMVANG REGELOVERTREDING WAV 2006

Dit hoofdstuk gaat op zoek naar de omvang van illegale tewerkstelling in Nederland anno 2006. De volgende vraag staat centraal:

- Hoe hoog is het aantal en het aandeel bedrijven en instellingen waarbij sprake is van illegale tewerkstelling?

Het is niet eenvoudig om met behulp van enquêtes de waarheid boven tafel te krijgen, zeker als het gaat om regelovertreding. Het is en blijft een zoektocht naar de waarheid of werkelijkheid. In deze zoektocht zijn keuzes gemaakt. Deze keuzes worden allereerst nader toegelicht. Dit is van belang om de uitkomsten van het onderzoek, de mate van regelovertreding van de WAV, goed te kunnen wegen en te interpreteren. De lezer moet zich realiseren dat veel cijfers in dit hoofdstuk indicatief zijn en een zo goed mogelijke schatting vormen van illegale tewerkstelling in Nederland. Paragraaf 3.1 is dan ook min of meer verplichte kost (zie ook de bijlagen). De omvang van de illegale tewerkstelling, zoals deze in de rest van het hoofdstuk aan de orde is, komt daarmee in een beter en genuanceerd daglicht te staan.

3.1 Over de validiteit en betrouwbaarheid

Onderzoek naar het nalevingsniveau van de WAV is een zoektocht die een groot aantal obstakels kent. Regelovertreding is in het algemeen zeer moeilijk onderzoekbaar, zeker wanneer de onderzoekers daarbij afhankelijk zijn van de medewerking van de overtredders zelf. Overtreders zijn geneigd om hun overtreddingen te verzwijgen, uit angst voor directe bestraffing, of uit angst dat hun oprechte medewerking aan het onderzoek ertoe leidt dat de regels of handhaving in de toekomst worden aangescherpt. Overtreders hebben er dus belang bij om een dergelijk onderzoek naar regelovertredding te frustreren.

Uit veel onderzoek blijkt dat een 'directe' vraag over ongewenst gedrag in een enquête leidt tot een onderschatting. De vraag: 'werkt u met illegale arbeidskrachten?' wordt maar door een enkeling met 'ja' beantwoord. Dit is niet alleen het geval bij het werken met illegale arbeidskrachten, ook bij onderwerpen als prostitutiebezoek, drugsgebruik en zwartwerken hebben enquêtes te maken met onderrapportage.

Het is in zijn algemeenheid dan ook correcter om door middel van controles regelovertredding te meten. In het geval van de WAV betekent dit intensivering van de controles van de Arbeidsinspectie. Dergelijke controles geven een beter beeld, al dient hierbij wel te worden opgemerkt dat ook nu niet alle

overtreders kunnen worden getraceerd.¹ Als het selectieproces modelmatig is te beschrijven, zodanig dat weegfactoren kunnen worden bepaald, hoeven deze controles niet random plaats te vinden.² Als een dergelijke beschrijving niet mogelijk is, moeten deze controles echter wel random plaatsvinden. Om een dergelijk onderzoek met controles uit te voeren, zou een groot aantal inspecteurs een jaarlang fulltime op pad moeten zijn. Dit is echter geen reële optie omdat de kosten extreem hoog zouden zijn. Om die reden is gezocht naar varianten die tevens binnen een kortere periode kunnen worden uitgevoerd. Er is gebruikgemaakt van een methode die speciaal is ontwikkeld om overtreding in kaart te brengen: de randomized responsemethode. De rr-methode is algemeen geaccepteerd als één van de beste methodes die thans beschikbaar is om aan de hand van enquêtes een schatting te maken van het niveau van regelovertreding. Deze methode vormt een soort middenweg tussen schattingen gebaseerd op directe bevraging en schattingen gebaseerd op de bevindingen van de Arbeidsinspectie. Het unieke van deze methode is dat de anonimiteit van de respondent is gegarandeerd. Door de anonimiteitsgarantie reduceert de methode de invloed van effecten als *selection bias* en sociaal wenselijk gedrag. Tegelijkertijd echter, introduceert de rr-methode ook extra onzekerheid. Ten eerste doordat een ingewikkeldere vraagstelling ertoe leidt dat meer respondenten de vraag niet begrijpen en mogelijk foutief antwoorden. Ten tweede moet vanwege de techniek rekening worden gehouden met ruimere betrouwbaarheidsintervallen. Aldus is een grotere steekproef nodig. Het zwakste punt is en blijft dat men moet blijven vertrouwen op antwoorden van respondenten over hun eigen (mogelijk) frauduleus gedrag.

In het huidige onderzoek is de volgende randomized response vraagprocedure voorgelegd. De respondent wordt gevraagd met twee (virtuele) dobbelstenen te gooien. Afhankelijk van het totaal aantal ogen van de worp moet de respondent 'ja' of 'nee' zeggen, of de vraag eerlijk beantwoorden. Aangezien de onderzoeker niet weet hoeveel ogen de respondent heeft gegooid, weet hij/zij ook niet of de vraag eerlijk is beantwoord of dat de respondent verplicht 'ja' of 'nee' moest zeggen. Het werkt als volgt:

- Gooi de dobbelstenen.
- Als u 2,3,4 heeft gegooid, antwoordt u altijd ja.
- Als u 11, 12 heeft gegooid, antwoord u altijd nee.
- Als u 5,6,7,8,9,10 heeft gegooid, geeft u altijd eerlijk antwoord met ja of nee.
- Dan volgt nu de vraag: heeft u in 2006 met illegale arbeidskrachten³ gewerkt?

¹ Ook in deze opzet kan niet worden uitgesloten dat een inspecteur tijdens een controle ten onrechte geen overtredingen constateert of ten onrechte boetes oplegt. De inspecteur kan er ook naast zitten. Om die reden wordt van een beter beeld gesproken. RegioPlan denkt echter wel dat dit het best mogelijke beeld geeft.

² De huidige inspecties vinden plaats op basis van een risicoanalyse van de Arbeidsinspectie en zijn niet random.

³ In de enquête is eerst uitgelegd wat onder illegale arbeidskrachten wordt verstaan, is de hele procedure geoefend en is nagegaan of de methode is begrepen.

De anonimiteit van de respondenten is, zoals aangegeven (zie ook de bijlagen), gegarandeerd. Uit de analyses bleek echter dat een deel van de respondenten zich vermoedelijk niet aan de procedure heeft gehouden. Mensen die zich niet aan de spelregels houden omdat ze de waarheid niet willen vertellen of niet willen dat uitkomt dat ze de wet overtreden, worden bedriegers genoemd. Mensen die zich om wat voor andere reden dan ook niet aan de spelregels houden, worden spelbrekers genoemd. Aangezien onbekend is wie zich nu wel of niet aan de spelregels houdt (door de anonimiteitsgarantie) kunnen deze mensen niet worden 'aangewezen'. Wel is getracht om de omvang van de groep te schatten. Dan blijkt het te gaan om een groep van 35 à 40 procent. Vervolgens is deze informatie gebruikt bij de uiteindelijke schattingen voor regelovertreding (zie bijlage 4, de vier stappen).

Uiteindelijk leidde dit ertoe dat uitspraken werden gedaan gebaseerd op een deel van de totale netto steekproef. Het totaal aantal voor analyse bruikbare waarnemingen was aldus kleiner en dit heeft natuurlijk gevolgen voor de betrouwbaarheidsmarges. Het probleem van grotere betrouwbaarheidsmarges is echter ondergeschikt aan het probleem van de spelbrekers. Het is dus belangrijker om voor de spelbrekers te corrigeren (de validiteit te verbeteren) in plaats van met kleinere marges te werken terwijl de schatting door spelbrekers is vervuild.

Ondanks dat het onderzoek te kampen heeft gehad met een aantal moeilijkheden, is het deels gelukt om de omvang van de overtreding van de WAV voor 2006 zo goed mogelijk te benaderen. Zoals in de inleiding al is aangegeven, is deze exercitie als een zoektocht naar het werkelijke cijfer op te vatten. Deze zoektocht heeft in onze ogen geleid tot de best mogelijke schatting (educated guess), de lezer kan hier vooral indicaties uit halen in plaats van een exacte schatting van het aantal en aandeel overtreders van de WAV in Nederland in 2006.

3.2 Omvang overtreding WAV 2006

Deze paragraaf geeft de schattingen van het aantal overtreders van de WAV. Om tot schattingen voor de mate van regelovertrading te komen, is een aantal correcties (zie kader en bijlage 4) uitgevoerd. De gepresenteerde betrouwbaarheidsmarges zijn gebaseerd op dezelfde correctiestappen. Verder zijn de data gewogen om uitspraken over het totaal of subtotalen mogelijk te maken. De variabelen waarop is gewogen zijn de sector en het aantal werknemers.

Tabel 3.1 Indicaties regelovertreding WAV na weging, na correctie voor sociaal wenselijke antwoordpatronen en na correctie voor nonrespons

Sector	Totale schatting 2006	Totale schatting 2004 (andere periode)	Vermoeden aannemers illegale werknemers 2006 (indirect)	Illegale werknemers buiten EU 2006	N (werkelijke aantallen)
Landbouw	14% ($\pm 6\%$)	22% ($\pm 6\%$)	17% ($\pm 6\%$)	7% ($\pm 5\%$)	1044
Vis en vlees*	-	-	-	-	147
Metaalindustrie	11% ($\pm 6\%$)	10% ($\pm 6\%$)	6% ($\pm 6\%$)	9% ($\pm 6\%$)	891
Bouw	6% ($\pm 5\%$)	5% ($\pm 5\%$)	19% ($\pm 6\%$)	4% ($\pm 5\%$)	1063
Horeca	14% ($\pm 6\%$)	8% ($\pm 6\%$)	10% ($\pm 6\%$)	1% ($\pm 5\%$)	869
Uitzendbureaus	10% ($\pm 6\%$)	13% ($\pm 6\%$)	11% ($\pm 6\%$)	4% ($\pm 6\%$)	775
Schoonmaak	19% ($\pm 7\%$)	10% ($\pm 7\%$)	13% ($\pm 7\%$)	11% ($\pm 7\%$)	741
Subtotaal 1	11% ($\pm 2\%$)	13% ($\pm 2\%$)	16% ($\pm 2\%$)	5% ($\pm 2\%$)	5530
(Semi) overheid	7% ($\pm 5\%$)	16% ($\pm 6\%$)	16% ($\pm 6\%$)	7% ($\pm 5\%$)	971
Subtotaal 2	10% ($\pm 2\%$)	14% ($\pm 2\%$)	16% ($\pm 2\%$)	6% ($\pm 2\%$)	6501
Overig particulier bedrijfsleven	9% ($\pm 6\%$)	9% ($\pm 6\%$)	8% ($\pm 6\%$)	-**	792
Totaal	9% ($\pm 2\%$)	11% ($\pm 2\%$)	11% ($\pm 2\%$)	-	7293

* Door het kleine aantal waarnemingen in de sector Vis en vlees hebben de schattingen voor deze sector extreem grote betrouwbaarheidsmarges. Er is daarom besloten om deze cijfers niet in de tabel op te nemen.

** Deze schatting voor overig particulier bedrijfsleven is na correctie nog steeds onbetrouwbaar en om die reden is het cijfer niet in de tabel opgenomen en is ook niet het totaal berekend. Deze bedrijven vormen samen 55 procent van de bedrijven in Nederland en hun aandeel in de totale percentages zou dus erg groot zijn.

Subtotaal 1 staat voor het totaal van de 7 risicosectoren. Subtotaal 2 staat voor het totaal van de 7 risicosectoren plus de sector (semi) overheid. De onderste regel bevat het totaal van alle 9 sectoren bij elkaar. Het totale percentage wetsovertreders is in 2006 en 2004 op basis van deze analyse, respectievelijk 9 procent en 11 procent. Voor beide percentages geldt een betrouwbaarheidsmarge van ± 2 procent waardoor er niet kan worden gesproken van een statistisch significant verschil tussen 2004 en 2006. Wat echter wel kan worden gesteld op basis van dit onderzoek - onder de aanname dat de correctiestappen leiden tot een goede benadering van de 'realiteit' - is dat zowel in 2004 als 2006 het percentage wetsovertreders rond de 10 procent lijkt te liggen. Als alleen wordt gekeken naar de zeven risicosectoren zijn de percentages voor 2006 en 2004 iets hoger, respectievelijk 11 procent en 13 procent.

Op basis van de toegepaste rr-methode is het geschatte percentage Nederlandse werkgevers dat in 2006 één of meer vreemdelingen illegaal te werk heeft gesteld, negen procent. Dit cijfer behoeft echter enige toelichting. Ten eerste heeft dit cijfer betrekking op de situatie van vóór het openstellen van de grenzen voor de MOE-landen. In dit cijfer zijn bijvoorbeeld de Polen nog meegerekend. Ten tweede betekent het niet dat men vreemdelingen twaalf maanden lang op illegale basis in loondienst heeft gehad. Het kan immers gaan om kortere periodes binnen die twaalf maanden (bijvoorbeeld een dag, een week, een seizoen et cetera). Het aantal illegaal tewerkgestelde personen op enig moment in de tijd is hierdoor aanzienlijk lager dan het percentage wellicht doet vermoeden. Ten derde komen in de cijfers dubbeltellingen voor vanwege uitzendwerk en onderaanneming. Zo kan het zijn dat men zelf geen illegaal tewerkgestelde arbeidskrachten in loondienst had, maar dat men werkte met illegaal tewerkgestelde uitzendkrachten of illegaal tewerkgestelde werknemers van onderaannemers. Deze illegale arbeidsrelaties zijn dan dus tweemaal geteld (zowel bij de uitlener als bij de inlener). Deze dubbeltellingen zijn overigens wel in lijn met de strekking van de WAV omdat dergelijke arbeidsrelaties worden gezien als twee overtredingen. Zowel de in- als uitlener zijn hier namelijk in overtreding. Daar staat tegenover dat veel malafide uitzendbureaus niet in het onderzoek zijn meegenomen, omdat deze bedrijven veelal niet bij de Kamer van Koophandel staan ingeschreven. Enkel geregistreerde uitzendbureaus kwamen in de steekproef voor.

De vraag over het vermoeden dat onderaannemers met illegale arbeidskrachten werken (derde kolom tabel 2.1) vormt mogelijk een verklaring voor de relatief lage score in de bouw. De respondenten in deze sector geven voor de situatie 2006 het minst vaak aan zelf met illegalen te hebben gewerkt. Als echter wordt gevraagd of ze in 2006 gebruik hebben gemaakt van aannemers, uitzendbureaus of onderaannemers waarvan ze vermoeden dat die met illegalen werken, zegt 19 procent van de werkgevers dat dit het geval is. Ze zeggen dus in feite niet direct met illegalen te werken, maar vermoeden dat dit indirect echter wel is gebeurd. De schattingen voor 2006 (en 2004) zijn dus zo laag voor deze sector omdat ze het indirect in dienst hebben van illegalen blijkbaar niet echt beschouwen als het zelf in dienst hebben van illegalen.

3.3 Omvang overtreding WAV met uitsplitsing naar bedrijfsomvang (zeven risicosectoren) in 2006

In de vorige paragraaf is de mate van overtreding beschreven met een uitsplitsing naar sector. In deze paragraaf wordt een uitsplitsing gemaakt naar bedrijfsomvang. Omdat de overige particuliere bedrijven een zeer grote invloed hebben op de resultaten, zijn nu alleen de zeven risicosectoren in de analyse opgenomen.

Tabel 3.2 Omvang overtreding WAV met uitsplitsing naar bedrijfsomvang (zeven risicosectoren) in 2006

Bedrijfs- omvang	Totale schatting 2006	Totale schatting 2004 (<i>andere periode</i>)	Vermoeden aannemers illegale werknemers 2006 (<i>indirect</i>)	Illegale werknemers buiten EU 2006	N (werkelijke aantallen)
0-9w	11%(±3%)	13%(±3%)	16%(±3%)	5%(±3%)	2.953
10-99w	10%(±4%)	15%(±4%)	15%(±4%)	9%(±4%)	2.371
100+w	13%(±12%)	19%(±12%)	14%(±12%)	-*	206
Totaal	11%(±2%)	13%(±2%)	16%(±2%)	5%(±2%)	5.530

* Negatieve schattingen.

De grote bedrijven met honderd of meer werknemers hebben hier de hoogste totale schattingen voor 2006 en 2004. Hierbij dient echter wel te worden opgemerkt dat er in deze klasse vrij weinig waarnemingen zijn (n=206). Als gevolg hiervan is de onzekerheid van deze schattingen veel groter en kan er hier niet worden gesproken van statistisch significante verschillen. De rr-methode kent namelijk (zeker bij kleine aantallen) veel grotere betrouwbaarheidsmarges dan directe bevraging. Voor deze groep zijn de gegevens dus zuiver indicatief. De verschillen tussen de andere twee grootteklassen onderling zijn evenmin significant.

3.4 Uitzendbureaus

De uitzendbureaus is gevraagd of ze gecertificeerd zijn. Van de bureaus die deze vraag hebben beantwoord, zegt 75 procent gecertificeerd te zijn en 25 procent dat dit niet het geval is. Maar liefst 433 bedrijven (55,9%) waarvan van tevoren werd verondersteld dat ze als uitzendbureau actief zijn, heeft deze vraag niet beantwoord. Hierdoor is het vermoeden dat het aandeel gecertificeerde uitzendbureaus een overschatting vormt van het werkelijke aandeel.

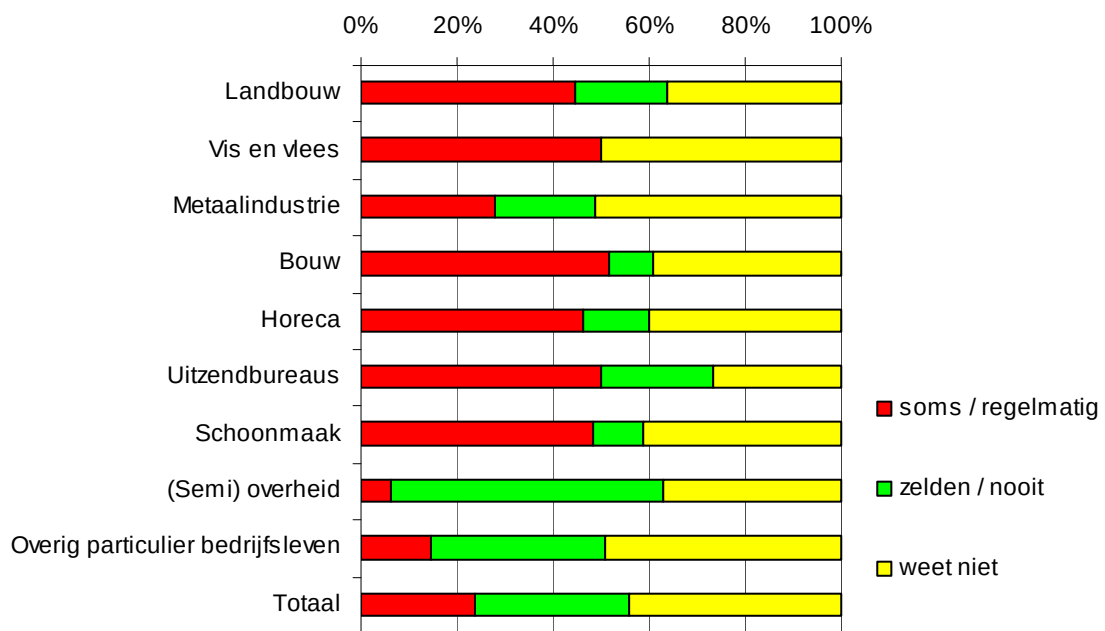
Van de 775 bedrijven waarvan gedacht werd dat ze een uitzendbureau zijn, hebben slechts 342 (44,1%) zelf aangegeven ook daadwerkelijk als uitzendbureau actief te zijn. 23,7 procent zegt actief te zijn in de zakelijke dienstverlening en 11,4 procent plaatst zichzelf in de categorie overige. De bedrijven waarvan niet bekend is of ze gecertificeerd zijn, hebben allemaal zelf aangegeven niet als uitzendbureau actief te zijn. De vraag over certificering werd namelijk alleen aan de uitzendbureaus gesteld die ook zelf aangaven als zodanig actief te zijn. Er zijn overigens ook 22 bedrijven die juist niet als uitzendbureau staan geregistreerd maar zelf wel hebben aangegeven als uitzendbureau actief te zijn. Het gaat slechts om een klein aantal bedrijven en daarom wordt hier in dit rapport verder geen aandacht aan besteed.

Omdat de absolute aantallen vrij klein zijn, geven we geen schattingen van regelovertreding uitgesplitst naar gecertificeerde en niet-gecertificeerde bureau's. In tabel 3.1 zijn overigens wel de schattingen terug te vinden voor de branche als geheel.

3.5 Alternatieve aanpak

Een alternatieve manier om inzicht te krijgen in de mate waarin de WAV wordt overtreden, is respondenten vragen hoeveel procent van hun collega's in de branche volgens hen gebruikmaakt van illegaal tewerkgestelde arbeidskrachten. Een dergelijk type vraagstelling is een voorbeeld van een projectieve benadering. Wanneer deze vraag wordt voorgelegd aan de ondernemers, dan blijkt dat 24 procent van hen denkt dat andere ondernemers in de branche de WAV soms of regelmatig overtreden. Van de respondenten denkt 32 procent dat dit zelden of nooit gebeurt. De overige 44 procent van de werkgevers heeft deze vraag met 'weet ik niet' beantwoord.

Figuur 3.1 Maken andere werkgevers gebruik van illegale arbeidskrachten?



Wat hier opvalt is het lage percentage 'soms/regelmatig' in de sectoren (semi)overheid en overig particulier bedrijfsleven. De zeven risicosectoren laten veel hogere percentages zien

Als de respondenten wordt gevraagd welk percentage bedrijven in hun branche met illegalen werkt, verschijnt het onderstaande beeld.

Tabel 3.4 Schatting percentage werkgevers met illegale arbeidskrachten

Sector	1 ^e schatting (deel werkgevers)	2 ^e schatting (alle werkgevers)
Landbouw	7%	4%
Vis en vlees	12%	6%
Metaalindustrie	6%	3%
Bouw	10%	6%
Horeca	12%	7%
Uitzendbureaus	13%	8%
Schoonmaak	13%	7%
(Semi)overheid	15%	2%
Overig particulier bedrijfsleven	8%	2%
Totaal	9%	3%

Deze vraag is alleen ingevuld door mensen die bij de eerdere vraag hadden aangegeven te denken dat er werkgevers binnen hun branche gebruikmaken van illegale arbeidskrachten en de eerste kolom laat het beeld op basis van hun antwoorden zien. De tweede kolom laat het beeld zien dat ontstaat als ook rekening wordt gehouden met de werkgevers die eerder hadden aangegeven dat er binnen hun branche niet met illegale arbeidskrachten wordt gewerkt. We gaan ervan uit dat hun schatting voor het percentage werkgevers met illegale arbeidskrachten 0 procent zou zijn als ze deze vraag wel hadden moeten invullen. De tweede kolom laat een enigszins vergelijkbaar beeld zien als figuur 3.1 in de zin dat ook nu de percentages voor de sectoren (semi)overheid en overig particulier bedrijfsleven kleiner zijn dan voor de zeven risicosectoren.

3.6 Aantal illegale arbeidsrelaties

In de vorige paragrafen is een inschatting gegeven van de percentages bedrijven die gebruik zouden maken van illegale arbeidskrachten. Er zijn in de enquête ook twee rr-vragen opgenomen om het aantal illegale werknemers en de tijd dat ze werkzaam zijn te schatten.⁴

- Hoeveel illegale arbeidskrachten heeft u in 2006 voor u laten werken? (Aankruismogelijkheden: tussen 1 en 5, tussen 6 en 10, tussen 11 en 20, tussen 21 en 50 of meer dan 50.)
- Als u gebruikmaakt van illegale arbeidskrachten, hoeveel weken of maanden werkten deze personen gemiddeld in 2006? (Aankruismogelijkheden: maximaal 1 week, tussen 1 week en 4 weken, tussen 1 maand en 3 maanden, tussen 4 maanden en 6 maanden of meer dan 6 maanden.)

⁴ De in deze paragraaf gepresenteerde schattingen van het aantal arbeidsrelaties betreffen ondergrenzen. De rr-vraag waar de schattingen op zijn gebaseerd was namelijk zo 'slecht' ingevuld, dat er ook na correctie nog sprake was van veel negatieve schattingen. De hier gepresenteerde aantallen zijn alleen gebaseerd op de velden waarvoor het wel mogelijk bleek om tot schattingen groter of gelijk aan nul te komen.

Op basis van de antwoorden van de respondenten op deze twee rr-vragen kan een indicatie worden gegeven van het aantal arbeidsrelaties en het arbeidspotentieel dat hiermee gemoeid is.

- Er zijn naar schatting tenminste 51.000 illegale arbeidsrelaties aangegaan in de volgende zeven risicosectoren: land- en tuinbouw, vlees- en visverwerkende industrie, metaalindustrie, bouw, horeca, uitzendbranche en schoonmaakbranche.
- Als de sector (semi) overheid wordt meegerekend komt het aantal uit op 134.000 illegale arbeidsrelaties.
- In totaal zijn er naar schatting tenminste 345.000 illegale arbeidsrelaties aangegaan (inclusief de sectoren (semi) overheid en overig particulier bedrijfsleven).⁵
- Zo'n illegale arbeidsrelatie heeft in 2006 gemiddeld, naar schatting een duur van 30-43 dagen.
- De inzet van de illegale arbeidskrachten komt op jaarbasis in totaal overeen met 45.000-62.000 fte (er is hierbij uitgegaan van een werkweek van vijf dagen en vijf weken vakantie/feestdagen $\approx$ 236 dagen per jaar werkzaam).
- Onder de aanname dat een persoon die illegale arbeid verricht gemiddeld drie tot vier dienstverbanden per jaar heeft, zouden we voor 2006 uitkomen op een schatting van 86.250 - 115.000 illegaal tewerkgestelde personen.

Een illegale arbeidskracht kan in een jaar meerdere dienstverbanden hebben bij verschillende werkgevers. Dit betekent dat het aantal illegale arbeidskrachten lager zal zijn dan het aantal illegale arbeidsrelaties. Verder is het mogelijk dat een bedrijf zelf geen illegale arbeidskrachten in loondienst heeft, maar dat men werkte met illegaal tewerkgestelde uitzendkrachten of illegaal tewerkgestelde werknemers van onderaannemers. Bij deze aantallen moeten nog de illegaal tewerkgestelden bij particuliere werkgevers worden opgeteld. Naar schatting is veertig à vijftig procent van de illegaal tewerkgestelde vreemdelingen afkomstig uit de acht MOE-landen: Estland, Letland, Litouwen, Polen, Slowakije, Tsjechië, Hongarije en Slovenië.

Bij het vorige onderzoek over de situatie in 2004, zijn een aantal verdiepende interviews gevoerd (o.a met branche organisaties) die nuttige informatie hebben opgeleverd.

- De duur van de dienstverbanden is doorgaans kort, en wordt gemiddeld steeds korter. Het is echter niet bekend in hoeverre dit ook van toepassing was op de situatie in 2006.
- Veel van de illegaal tewerkgestelde werknemers hebben jaarlijks een aantal tijdelijke illegale dienstverbanden.
- De dienstverbanden kennen veel verschillende verschijningsvormen. Daarbij is een ontwikkeling gaande van 'in vaste dienst bij de werkgever', naar 'werkzaam voor een intermediair'.

⁵ De huidige aantallen zijn gebaseerd op de enquêteresultaten. De gegevens in het eerste WAV-onderzoek zijn op basis van enkele assumpties en doorrekeningen. De basis van de berekening verschilt aldus.

3.7 Aantal illegaal tewerkgesteld in breder perspectief

Harde cijfers over het aantal illegale vreemdelingen zijn niet beschikbaar. Evenals het aantal overtreders van de WAV is het aantal illegaal tewerkgesteld per definitie moeilijk te onderzoeken. In de voorgaande paragrafen is een schatting gegeven. Hier wordt dit cijfer vergeleken met andere onderzoeken naar illegalen, te weten:

- Een schatting van het aantal in Nederland verblijvende illegale vreemdelingen in 2005 van Universiteit Utrecht in opdracht van het ministerie van Justitie (WODC).
- Grenzen verleggen: een onderzoek naar grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling van Research voor Beleid in opdracht van de branchevereniging voor uitzendbureaus (ABU).
- Jaarverslag van de Arbeidsinspectie 2006.
- Eerste onderzoek naleving van de WAV.

Eerdere onderzoeken

Research voor Beleid heeft voor 1999 de omvang en samenstelling van de illegaal tewerkgesteld in Nederland in kaart gebracht (Visser en Van Zevenbergen, 2000). Het onderzoek schatte in dat het 'reële potentieel illegaal tewerkgestelde personen' in 1999 128.000 bedroeg. Deze personen werkten daadwerkelijk 48.000 arbeidsjaren.

Zuidam en Grijpstra (2004) onderzochten in 2004 voor de ABU hoeveel de totale illegale tewerkstelling in Nederland bedroeg. Op basis van een aantal aannames komen zij tot de inschatting dat het circa 180.000 personen zijn die 74.000 arbeidsjaren realiseren.

Van de 180.000 illegaal tewerkgestelde vreemdelingen zijn er volgens Zuidam en Grijpstra ruim 80.000 illegaal werkzaam in de uitzendbranche. Deze 80.000 illegaal tewerkgestelde uitzendkrachten realiseren jaarlijks ruim 35.000 illegale arbeidsjaren bij wisselende werkgevers. De cijfers waarop zij hun onderzoek baseren, zijn verkregen van het UWV, de Belastingdienst, de SIOD en de Arbeidsinspectie.

Engbersen et al. (2004) schatten op basis van onderzoek in dat er op jaarbasis tussen 125.000 en 225.000 illegalen in Nederland verblijven, waarvan twee derde inkomsten heeft uit arbeid. Dat duidt dus op 100.000 tot 133.000 illegalen met inkomsten uit diverse vormen van arbeid. Dit kan een reguliere arbeidsverhouding zijn, maar het kan ook gaan om incidentele werkzaamheden zoals afwassen in een eetcafé, meewerken in de zaak van een familielid, straatmuzikanten, et cetera.

Illegale vreemdelingen in Nederland 2005

Het WODC (eind 2006) schat het aantal illegaal in Nederland verblijvende vreemdelingen op 128.907 (betrouwbaarheidsinterval 74.320-183.912), 88.116

(betrouwbaarheidsinterval 63.320-113.912) illegale niet-Europeanen en 40.791 (betrouwbaarheidsinterval 12.000-70.000) Europese illegale vreemdelingen. Hierbij is gebruikgemaakt van de Politie Suite Handhaving-Vreemdelingen (PSH-V) en de schattingen zijn berekend met de zogenaamde vangst-hervangst methode (zie ook Sikkel et al. 2006).

Grenzen verleggen

Dijkema et al. (2006) stellen in 'Grenzen verleggen' dat er bij experts een eenduidig beeld bestaat over het aantal illegaal tewerkgestelde personen. Er is sprake van een sterke groei in illegale tewerkstelling en het aantal malafide uitzendondernemingen en bemiddelaars. Het aantal op uitzendbasis illegaal tewerkgestellten komt dan neer op gemiddeld 80.000 (60.000-97.000). Het aantal arbeidsjaren illegale tewerkstelling wordt in dit rapport op 27.500 geschat (20.000-35.000).

Jaarverslag Arbeidsinspectie 2006

Om illegale tewerkstelling te bestrijden, voert de Arbeidsinspectie jaarlijks duizenden werkplekcontroles uit. De laatste jaren is het aantal werkplekcontroles flink opgevoerd. De Arbeidsinspectie heeft in 2006 ruim 11.000 onderzoeken gestart (8600 in 2005). In 2507 van de onderzochte 'zaken' zijn 3517 boetes aangezegd (3013 zijn daarvan in 2006 daadwerkelijk opgelegd).

Het percentage overtredingen dat de Arbeidsinspectie heeft waargenomen, is (licht) afgenomen van 25 procent in 2005, naar 23 procent in 2006 en bij hercontroles respectievelijk 31 procent en 26 procent.

In het totaal (alle inspecties en onderzoeken) zijn in 2006 5478 illegaal werkenden opgespoord. De meesten daarvan waren werkzaam in de branches detailhandel, land- en tuinbouw, horeca, bouw en de uitzendbranche. Van de aangetroffen groep illegaal tewerkgestelde MOE-landers heeft verreweg de grootste groep (2286) de Poolse nationaliteit.⁶

Eerste WAV-onderzoek

Op basis van het eerste WAV-onderzoek wordt geschat dat 15-23 procent van de werkgevers in 2004/2005 met illegale arbeidskrachten werkt. Het ging toen om:

- 89.000 bedrijven x gemiddeld 3 personen = 267.000 illegale arbeidsrelaties per jaar.
- 267.000 arbeidsrelaties / gemiddeld 3 à 4 betrekkingen per persoon per jaar = 66.750 à 89.000 illegaal tewerkgestelde vreemdelingen.
- 267.000 arbeidsrelaties / gemiddeld 2 à 3 maanden per arbeidsrelatie = 44.500 à 66.750 arbeidsjaren.
- Dit is 0,8 - 1,2 procent van het legale arbeidsvolume.

⁶ Gegevens op basis van het Jaarverslag Arbeidsinspectie 2006. Het verslag is 21 mei 2007 aan de Tweede Kamer aangeboden.

Het telefonisch onderzoek dat destijds in de periode april - mei 2005 door RegioPlan is uitgevoerd, geeft een indicatie van het aantal illegaal tewerkgestelde vreemdelingen en is niet direct te vergelijken met de huidige cijfers. De belangrijkste verschillen zijn:

- Verandering van veldwerkmethode van telefonisch naar webinterview (hiervoor is gekozen uit budgettaire overwegingen).
- Verandering van Warner rr-methode naar fixed rr-methode (hiervoor is gekozen vanwege de kleinere betrouwbaarheidsmarges bij de fixed rr-methode).
- Verandering van populatie van bedrijfsmatige werkgevers naar werkgevers (deze definitie ligt dichterbij het werkgeversbegrip zoals geformuleerd in de WAV).

Om deze redenen is, om toch iets over de ontwikkeling te zeggen, in het huidige onderzoek ervoor gekozen om een retrospectieve vraag over 2004 op te nemen. De daarbij gevonden verschillen zijn niet significant.

In tabel 3.5 wordt een overzicht gegeven van de onderzoeken die in deze paragraaf zijn genoemd.

Tabel 3.5 Overzicht verschillende onderzoeken

Onderzoek	Jaar	Illegale tewerkstelling
Visser en van Zevenbergen	1999	128.000 personen die 48.000 arbeidsjaren werkten
Zuidam en Grijpstra	2004	180.000 personen die 74.000 arbeidsjaren realiseren
Engbersen et al.	2004	100.000 tot 133.000 personen
Mosselman en van Rij	2004/2005	267.000 arbeidsrelaties*, 66.750 - 89.000 personen met 44.500 - 66.750 arbeidsjaren
Groenewoud en van Rij	2007	345.000 arbeidsrelaties*, 86.250 - 115.000 personen met 45.000 - 62.000 arbeidsjaren
Illegale vreemdelingen		
Van der Heijden et al.	2006	130.000 (74.000 - 184.000)
Illegale arbeidskrachten uitzendbranche		
Dijkema et al.	2006	80.000 (60.000 - 97.000) en 27.500 arbeidsjaren

* Eén persoon kan in een jaar meerdere dienstverbanden hebben. Het aantal illegale arbeidskrachten zal dus lager liggen dan het aantal arbeidsrelaties.

Analyse

In het eerste WAV-onderzoek wordt ervan uitgegaan dat een persoon die illegale arbeid verricht gemiddeld drie tot vier dienstverbanden per jaar heeft. Als we voor het huidige onderzoek wederom van deze aanname uit zouden gaan, komen we voor 2006 uit op 86.250 - 115.000 illegaal tewerkgestelde personen. Wanneer de schattingen uit de andere onderzoeken worden vergeleken met de resultaten van het huidige RegioPlanonderzoek, lijken de schattingen van Engbersen et al., en de cijfers van Dijkema et al. aan de hoge

kant. Dit kan komen doordat Engbersen zijn berekeningen maakt op basis van alle personen die illegaal in Nederland verblijven en die inkomsten hebben uit werk. Dit werk kan echter ook werk zijn als (schijn)zelfstandige of straatmuziek en dergelijke. Ons onderzoek kijkt echter alleen naar illegaal tewerkgestelde werknemers. Dijkema baseert zich op inschattingen van experts. Ons onderzoek laat zien dat de percentages aanzienlijk hoger worden als naar de branche waarin men werkzaam is wordt gevraagd. De schattingen van Zuidam en Grijpstra zijn mogelijk ook aan de hoge kant omdat ze gebruikmaken van secundaire bronnen waarvan de kwaliteit moeilijk te beoordelen is.

Ten opzichte van de inventarisatie in 1999 laat het huidige onderzoek een daling zien in het aantal personen dat jaarlijks illegaal in Nederland werkt. Het illegaal gewerkte arbeidsvolume lijkt vrij constant en vertoonde in de periode 1999-2007 zelfs een lichte stijging (maar wellicht niet significant).

Het aantal illegale vreemdelingen in een land is meestal groter dan het aantal illegale arbeidskrachten, omdat niet alle illegale vreemdelingen werk hebben. Dit hoeft nu echter niet het geval te zijn. MOE-landers mochten, in de periode waar het onderzoek betrekking op heeft, vrij in Nederland verblijven. Ze mochten alleen niet zonder twv aan het werk. Hierdoor worden ze niet geteld als illegale vreemdeling, maar als ze werk hebben zonder twv wel als illegale arbeidskracht. In theorie kan dus de populatie van illegale vreemdelingen kleiner zijn dan de populatie van illegale arbeidskrachten.

4 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

De WAV heeft tot doel de instroom van 'niet-EU-arbeidskrachten' tot de Nederlandse arbeidsmarkt te reguleren en daarbij illegale tewerkstelling te bestrijden. Het (handhavings)beleid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is erop gericht werkgevers ertoe aan te zetten af te zien van het illegaal tewerkstellen van werknemers. Om dit beleid vorm te geven en verder te ondersteunen, is het essentieel om een goed beeld te krijgen van de motieven om de WAV (niet) na te leven en het huidige nalevingsniveau van de WAV door werkgevers.

Op grond van de WAV is het in 2006 verboden om personen van buiten (de oude) EU-15¹, IJsland, Liechtenstein, Noorwegen, Cyprus, Malta en Zwitserland in Nederland arbeid te laten verrichten zonder dat de werkgever beschikt over een tewerkstellingsvergunning (twv). Het onderzoek heeft betrekking op naleving van de WAV door bedrijven en instellingen, voorafgaand aan de opening van de grenzen op 1 mei 2007. Voor onder meer werknemers uit Polen, Slowakije, Hongarije, Tsjechië, Slovenië, Estland, Letland en Litouwen, de zogenaamde MOE-landers, moesten werkgevers ten tijde van het onderzoek beschikken over een geldige twv. Het rapport is gebaseerd op onderzoek dat heeft plaatsgevonden in het eerste kwartaal van 2007 en heeft betrekking op 2006. Het veldwerk bestond uit een webenquête onder werkgevers. In 2004/2005 is ook een onderzoek naar naleving van de WAV onder werkgevers uitgevoerd. De resultaten van beide onderzoeken zijn echter niet met elkaar te vergelijken, doordat de gebruikte onderzoeksmethoden van elkaar verschillen.

Probleemstelling

Het eerste deel van het onderzoek gaat in op de vraag waarom werkgevers gebruikmaken van illegaal tewerkgestelden en welke factoren een rol spelen bij het wel naleven van de WAV. Werkt men met illegalen omdat deze arbeidskrachten goedkoper zijn? Of moet de verklaring eerder gezocht worden in een gebrek aan geschikt arbeidsaanbod? Of is de kans op een boete doorslaggevend? De verklaringen zijn gerelateerd aan *Fraude in Beeld* en de *Tafel van Elf*. Dit zijn twee denkkaders om de nalevingsgeneigdheid van een wet, in dit geval de WAV, in te schatten.

Dit leidt voor dit onderzoek tot vier centrale factoren die de naleving van de WAV beïnvloeden.

- Het normbesef van de ondernemer (de mate waarin men vindt dat regelovertreding, en in dit specifieke geval het gebruikmaken van illegale arbeidskrachten, verwerpelijk is).

¹ Finland, Zweden, Denemarken, Groot-Brittannië, Ierland, Duitsland, Nederland, België, Luxemburg, Oostenrijk, Frankrijk, Italië, Spanje, Portugal en Griekenland.

- De handhaving (het aantal controles, de gepercipieerde kans te worden betrapt en de hoogte van de boetes).²
- De mogelijkheden om te werken met illegalen (veelal het aanbod van illegalen of de problemen om aan geschikt personeel te komen).
- Economische voordelen (het kostenvoordeel als men illegalen te werk stelt).

Het tweede deel gaat in op de vraag in welke mate bedrijven of instellingen in 2006 de WAV naleven of overtreden. De gegevens uit dit onderzoek zijn gebaseerd op zelfrapportage van regelovertreders. Hierover is bekend dat overtreders, uit angst voor bestraffing, geneigd zijn hun overtredingen te verzwijgen. Regelovertreding is dus zeer moeilijk onderzoekbaar. Daarom, is in het onderzoek gebruikgemaakt van de *randomized response methode* (rr-methode). Met deze methode wordt gegarandeerd dat de antwoorden per respondent onbekend zijn. De methode biedt wel de mogelijkheid om uitspraken te doen over de hele groep. Nadeel van de methode is echter dat het extra onzekerheden met zich meebrengt. Uit het onderzoek blijkt bovendien dat niet alle respondenten zich aan de instructies houden of de methode begrijpen. Dit heeft een grote invloed op de uitkomsten van het onderzoek. Tijdens de analyse is zo transparant mogelijk voor dit effect gecorrigeerd. De uitkomsten zijn daardoor een beredeneerde schatting (*educated guess*), uitgaande van bepaalde veronderstellingen, en hebben slechts een indicatief karakter.

Uitkomsten

Over redenen voor illegale tewerkstelling

Werkgevers menen dat de WAV wordt overtreden omdat het werken met illegale arbeidskrachten goedkoper is. In het totaal denkt 72 procent van de werkgevers dat dit een belangrijk argument is. Kostenvoordelen zijn doorslaggevend. Daarbij wordt ook gewezen op achterliggende motieven (en 'smoezen'). Zo is het volgens werkgevers soms noodzakelijk om te kunnen voortbestaan en wijzen zij op onvoldoende kwantitatief en kwalitatief aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt. Met andere woorden: deze werkgevers voelen zich min of meer 'gedwongen' met illegale arbeidskrachten te werken. Voor alle duidelijkheid: dit is hun perceptie.

Economische motieven zijn eveneens doorslaggevend als wordt gekeken naar een situatie waarin de wet niet wordt gehandhaafd en er dus geen controles of boetes zijn (ook wel de spontane naleving genoemd). In dat geval verwacht 75 procent van de werkgevers dat bijna iedereen met buitenlandse arbeidskrachten zonder twv gaat werken. In theorie betekent dit dat men denkt dat 25 procent de wet 'spontaan' zal naleven.³

² Binnen het denkmodel wordt handhaving beperkt tot controles, boetes en voorlichting.

³ Op basis van dit gegeven alleen is het overigens niet mogelijk om tot een schatting te komen van het daadwerkelijke spontane nalevingsniveau, omdat niet naar het gedrag van de betrokken werkgever zelf in deze situatie is gevraagd.

Een groot deel van de werkgevers vindt het weliswaar verwerpelijk als werkgevers gebruikmaken van illegale arbeidskrachten, maar de (sociale) norm of druk is niet zo sterk dat naleving vanzelfsprekend is. Slechts weinig werkgevers verwachten dat, indien hun sociale omgeving (familie, vrienden, collega's) illegale arbeidskrachten bij hen zou ontdekken, die 'omgeving' hiervan aangifte doet (10-15%).

Vierendertig procent van de werkgevers denkt dat de (lage) kans op boetes meeweegt in de beslissing om wel of niet met illegale arbeidskrachten te werken. De hoogte van de boete heeft daarin de laatste jaren wel iets veranderd, maar nog steeds stelt 27 procent dat een lage boete een belangrijk argument is om met illegale arbeidskrachten te werken. Vier van de vijf bedrijven schatten in dat overtreders niet worden beboet. De werkgevers die wel inschatten dat er bedrijven worden beboet, denken dat één op de vijf overtredende bedrijven wordt beboet.

Van een verdere verhoging van het aantal inspecties kan een positief effect op de kans op beboeting (en uiteindelijk de naleving) worden verwacht. De kans dat een werkgever denkt dat hij kan worden beboet, kan daarnaast op korte termijn worden beïnvloed door waarschuwingen en publiciteit. Werkgevers zijn dan meer in staat een afweging te maken of de voordelen van lage lonen opwegen tegen de kans op een boete. Veel werkgevers hebben overigens niet of nauwelijks te maken met de WAV. Voor het geval dat zij daar wel mee te maken krijgen, is het belangrijk dat zij weten waar zij snel de noodzakelijke informatie kunnen opvragen. Een hoge boete heeft weinig effect als de verwachting bestaat dat men weinig wordt gecontroleerd en beboet (subjectieve beleving).

Over het kennisniveau

Het nalevingsniveau van een wet wordt vaak gekoppeld aan het kennisniveau van de adressanten. De omvang van de regelovertreding is in deze redenering het gevolg van een laag kennisniveau van de wet en mogelijk ingewikkelde procedures, zoals bijvoorbeeld de twv-aanvraag. Het kennisniveau van de werkgevers verschilt sterk per onderdeel van de WAV. Bijna alle werkgevers weten dat zij verplicht zijn de identiteitsbewijzen en/of verblijfsvergunningen te controleren van mensen die bij hen in dienst zijn (95%). Dit is een van de kernbepalingen en bijna niemand geeft aan deze regel niet te kennen. Ook is redelijk goed bekend (71%) dat als de Arbeidsinspectie erachter komt dat een werkgever via een uitzendbureau illegale arbeidskrachten in dienst heeft, zowel de werkgever als het uitzendbureau een boete krijgen.

Anders ligt dit voor de situaties waarin een twv noodzakelijk is. Bijna twee derde zegt niet te weten of en wanneer men nu werkelijk een twv nodig heeft. Veel eerder gaat het hier om een situatie waar de meeste werkgevers niet mee te maken hebben. In die zin is het dan ook minder noodzakelijk dat zij van alle regels op de hoogte zijn. Belangrijker is dan dat zij weten waar ze informatie kunnen halen. Desgevraagd zegt bijna 90 procent op zoek te gaan naar informatie. In eerste instantie worden de brancheorganisatie, de

belastingdienst of het CWI dan genoemd. Omdat voor grote groepen informatie over twv's en illegale arbeidskrachten niet relevant is, is een algemene campagne in dit geval minder effectief.

Over omvang en aard van illegale tewerkstelling

Naast de reden en motieven om de WAV te overtreden, besteedt het onderzoek aandacht aan de omvang van de illegale tewerkstelling. In het tweede deel van het onderzoek staat de volgende vraag centraal:

- Hoe hoog is het aantal en het aandeel bedrijven en instellingen (in 2006) waarbij sprake is van illegale tewerkstelling?

De gehanteerde methode leidt tot bredere betrouwbaarheidsmarges dan gebruikelijk. Bovendien is in de analyse gecorrigeerd voor respondenten die zich niet aan de instructies hebben gehouden. Daardoor biedt het onderzoek slechts een zeer grove inschatting van de omvang van regelovertreding. Het totale percentage wetsovertreders in 2006 en 2004 wordt ingeschat op respectievelijk 9 procent en 11 procent. De verschillen tussen deze twee cijfers zijn te klein om conclusies aan te verbinden.

Op basis van het onderzoek schat Regioplan, zoals aangegeven, de spontane naleving van de WAV op 25 procent. Deze groep zou ook zonder boetes en handhavingsbeleid de wet naleven. Daartegenover staat een groep van ongeveer 10 procent van de werkgevers die de wet wel overtreedt. Dit is een min of meer bewuste keuze van de werkgevers. Zij maken een afweging tussen enerzijds de kans betrapt te worden en de hoogte van de boete en anderzijds de kostenvoordelen om met illegale arbeidskrachten te werken, de continuïteit van het bedrijf en de beschikbaarheid (van legale en illegale arbeidskrachten). Tussen deze twee uitersten zit een groep die voor dezelfde afweging staat, maar bewust of onbewust een andere keuze maakt. Deze tussengroep 'kiest' in 2006 voor naleving in plaats van regelovertreding. Helaas kan op basis van het onderzoek geen inschatting worden gegeven van het aantal werkgevers uit deze tussengroep dat bewust de keuze maakt om na te leven. Voor een deel zal deze keuze namelijk impliciet zijn, omdat men er tot nu toe nog niet mee te maken heeft gehad en er waarschijnlijk in de nabije toekomst ook niet mee te maken krijgt. Onbekend is dus hoe groot deze groepen zijn.

Er zijn zeven risicosectoren door het ministerie van SZW aangewezen: de land- en tuinbouw, de horeca, de bouw, de uitzendbranche, de schoonmaakbranche, en de vlees- en visverwerkende industrie. De metaalindustrie is in dit onderzoek toegevoegd.⁴ Als alleen wordt gekeken naar deze zeven risicosectoren wordt het totale percentage wetsovertreders in 2006 en 2004 ingeschat op respectievelijk 11 procent en 13 procent. Ook hier zijn de verschillen tussen de twee cijfers te klein om conclusies aan te verbinden. Wat de risicosectoren betreft, is de schatting verder dat 5 procent van de bedrijven

⁴ De metaalindustrie behoort officieel niet tot de risicosectoren. Bij de opzet van het onderzoek is ervoor gekozen deze groep op dezelfde wijze mee te nemen als de risicosectoren.

zou werken met illegale arbeidskrachten van buiten de EU; de rest van de wetsovertreders werkt alleen met werknemers uit de MOE-landen.

Over de handhaving

Iedereen die in Nederland arbeid verricht moet volgens de Nederlandse wetgeving (wettelijk minimumloon) en geldende cao worden betaald. Dit geldt dus ook voor buitenlandse arbeidskrachten. Het ligt echter niet voor de hand dat werkgevers die eerst illegale arbeidskrachten inhuurden en deze uit kostenoverwegingen onderbetaalden nu dezelfde groepen - omdat ze momenteel legaal hier mogen werken - minimaal het minimumloon zullen uitbetalen. De veranderende status van deze groep werknemers - van illegale arbeidskracht naar legale arbeidskracht - leidt niet vanzelfsprekend tot een stijging van de lonen voor die groepen. Kostenvoordelen zijn en blijven voor veel werkgevers doorslaggevend. Omdat dit een ongewenste situatie is, is met ingang van mei 2007 een bestuurlijke boete ingevoerd voor overtreding van de Wet Minimum Loon en Minimumvakantiebijslag (WML). Werkgevers die hun werknemer te weinig betalen, kunnen een boete krijgen van maximaal € 6700 per overtreding. Voor zover het werkgevers niet meer lukt om werknemers uit MOE-landen onder te betalen, bestaat er bovendien de kans dat deze werknemers worden vervangen door werknemers uit landen waarvoor (nog) geen vrij werknemersverkeer bestaat en die bereid zijn voor minder geld en onder slechtere omstandigheden te werken. Onder meer daardoor blijft handhaving van de WAV van groot belang.

De effectiviteit van controles op een vermindering van het niet-naleven is afhankelijk van de gepercipieerde kans op een boete. De kans op een boete voor de WAV wordt laag ingeschat. Van een verdere verhoging van het aantal inspecties kan een positief effect (op uiteindelijk de naleving) worden verwacht. Het gedrag van werkgevers kan daarnaast op korte termijn worden beïnvloed door waarschuwingen en publiciteit. Een hoge boete heeft vooral effect als ook de verwachting bestaat dat men vaker en intensiever wordt gecontroleerd. Opgemerkt kan nog worden dat 70 procent van de werkgevers het verwerpelijk vindt als men werkt met illegale arbeidskrachten. Er is aldus draagvlak voor de activiteiten van inspectiediensten.

Tot slot

Per 1 mei 2007 is een andere situatie ontstaan. Vanaf dat moment kunnen werknemers uit Polen, Slowakije, Hongarije, Tsjechië, Slovenië, Estland, Letland en Litouwen legaal in Nederland werken. Vooral de relatief grote groep Polen kan zich nu legaal op de arbeidsmarkt aanbieden. Dit leidt tot een verruiming van het arbeidsaanbod en mogelijk tot minder overtredingen in het kader van de WAV. Het is nu echter nog te vroeg om te kunnen constateren of dit daadwerkelijk het geval is.

LITERATUUR

Algemene Rekenkamer (2004). *Fraudebestrijding: stand van zaken 2004*.

Bakker, E., J. Frouws, R. Jongneel en E. Slangen (2004). *Als je te hard rijdt, weet je ook dat het niet mag*, Wageningen: Wetenschapswinkel Wageningen UR.

Beek, H.M. ter, J.W.M. Mevissen, J. Mur en C. Pool (2004). *Poolshoogte; Onderzoek naar juridische constructies en kostenvoordelen bij het inzetten van Poolse arbeidskrachten in drie sectoren*, Amsterdam: RegioPlan.

Benseddik, A. en M. Bijl (2004). *Onzichtbaar achter glas; Onderzoek naar de bijdrage van illegalen in de glastuinbouw van het Westland*, Den Haag: Stek.

Coolsma, C. en M. Wiering (2001) (eds.). *Handhaving in stukken: beschouwingen over theorie en praktijk van recht*, Amsterdam: Siswo.

Dijkema, J., P. Bolhuis en M. Engelen (2006). *Grenzen verleggen: een onderzoek naar grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling in 2006*, Leiden: Research voor Beleid.

Ecorys (2006). *Evaluatie werknemersverkeer MOE-landen*, Rotterdam: Ecorys Nederland.

Engbersen, G., A. Leerkes, M. van San, M. Cruijff en P. van der Heijden (2004). *Wijken voor illegalen; Over ruimtelijke spreiding, huisvesting en leefbaarheid*, Den Haag: Ministerie van VROM.

Engbersen, G., R. Staring, J. van der Leun, J. de Boom, P. van der Heijden, M. Cruijff (2002). *Illegale vreemdelingen in Nederland; Omvang, overkomst, verblijf en uitzetting*, Rotterdam: RISBO/Erasmus Universiteit Rotterdam

Fox, J.A., en P.E. Tracy (1986). *Randomized Response; A Method for Sensitive Surveys*, Beverly Hills: Sage.

Heijden, P.G.M. van der, G. van Gils, J. Bouts en J.J. Hox (2000). A Comparison of Randomized Response, Computer-Assisted Self Interview and Face to Face Direct Questioning: Eliciting Sensitive Information in the Context of Welfare and Unemployment Benefit, in: *Sociological Methods & Research*, Sage Publications, vol.28, no.4, p.505-537.

Heijden, P.G.M. van der, G. van Gils, M. Cruijff en D. Hessen (2006). *Een schatting van het aantal in Nederland verblijvende illegale vreemdelingen in 2005*, Den Haag: Ministerie van Justitie WODC.

Inspectie Werk en Inkomen (2003). *Vreemdelingen en arbeid*.

Klaver, J.F.I. en Visser, E.T. (1999). *Evaluatie Wet arbeid vreemdelingen*, Amsterdam: RegioPlan.

Lange, T. de, S. Verbeek, R. Cholewinski en J. Doomerink (2003). *Arbeidsmigratie naar Nederland; Regulering en demografische en economische aspecten in internationaal vergelijk*, Den Haag: Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken.

Lee, R. M. (1993). *Doing Research on Sensitive Topics*. London: Sage.

LEI (2004). *Samenvattend evaluatierapport van het LTO-project Seizoensarbeid, 2002 en 2003*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Ministerie van Justitie (2004). *De 'Tafel van Elf'; Een hulpmiddel bij het maken van naleefbaar beleid*, Den Haag: Ministerie van Justitie, Expertisecentrum Rechtshandhaving.

Platform Bijzondere opsporingsdiensten (2007). *Fraude in Beeld* (deel 1 Samenvatting, deel 2 Verantwoording, Resultaten en Implicaties en deel 3 Bruikbaarheid en Illustratie), Den Haag.

Ploeg, S. van der, J. Soethout en B. van Waveren (2006). *Methodenstudie meting nalevingsniveaus Sociale Zekerheid*, Amsterdam: RegioPlan.

Pranger, R. en J. Dagevos (2001). *Haalbaarheidsstudie instrument effectiviteitsmeting Arbeidsinspectie*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Werkdocumenten no. 248.

Sikkel, D., P.G.M. van der Heijden, G. van Gils (2006). *Methoden voor het schatten van de omvang van verborgen populaties, in het bijzonder illegale vreemdelingen*, Den Haag: Ministerie van Justitie WODC.

SZW (2006) *Handhavingsprogramma 2007-2010*, Den Haag: Ministerie van SZW.

SZW (2007) *Jaarverslag Arbeidsinspectie 2006*, Den Haag: Ministerie van SZW, 21 mei 2007 aangeboden aan de Tweede Kamer.

Vossen, R.M.M. en M. Prinsen (2003). *Naleving en handhaving van regelgeving*, in: Justitiële Verkenningen, jrg. 29, nr. 9, pp. 54-69.

Zuidam, M. en D.H. Grijpstra (2004). *Over de Grens; Een onderzoek naar illegale activiteiten op het gebied van uitzendarbeid*, Leiden: Research voor Beleid.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Responsverantwoording

Centraal in dit onderzoek staan de officieel geregistreerde werkgevers in Nederland (dat is inclusief overheid). En meer specifiek: degenen die verantwoordelijk zijn voor de aanname van nieuw personeel. Bij grotere bedrijven is dit veelal het hoofd personeelszaken, bij de kleinere bedrijven is het vaak de directeur zelf.

De steekproef is door RegioPlan/Interview♦NSS getrokken door middel van de bestanden van MarktSelect. In MarktSelect staan alle bedrijven die geregistreerd zijn bij de Kamer van Koophandel. Negen branches zijn betrokken in het onderzoek. Daarnaast zijn twee controle groepen benaderd:

- De bedrijven die in 2005 zijn ondervraagd.
- Bedrijven die het afgelopen jaar door de Arbeidsinspectie zijn bezocht.

Tabel B1-1 Aantal werkgevers dat de vragenlijst heeft ingevuld

	Brieven verstuurd*	Vragenlijst geheel ingevuld	Bruto- respons
Landbouw	4.565	1.044	23%
Vis- en vlees	830	147	18%
Metaal	4.587	891	19%
Bouw	5.193	1.063	20%
Horeca	4.965	869	18%
Uitzendbureaus	3.392	775	23%
Schoonmaak	3.983	741	19%
Overheid	5.273	971	18%
Overige bedrijven	5.243	792	15%
De bedrijven die in 2005 zijn ondervraagd	3.324	610	18%
Bedrijven die het afgelopen jaar door de Arbeidsinspectie zijn bezocht	4.429	436	10%
Totaal	45.784	8.339**	18%

* Dit is inclusief de circa 1100 brieven die 'retour afzender' terug zijn gekomen.

** In totaal 11.435 deels/geheel ingevuld, 8 volledig ingevulde lijsten uit het bestand verwijderd, omdat deze niet 'serieus' waren ingevuld.

Het veldwerk is in vier stappen uitgevoerd:

1. schriftelijke uitnodiging;
2. online-enquêteering;
3. telefonische motivatie;
4. telefonisch non-responsonderzoek.

Elke stap wordt kort toegelicht.

Schriftelijke uitnodiging

De uitnodigingsbrief is geadresseerd via het steekproefbestand. De brief is gestuurd aan 'de werkgever/hoofd personeelszaken'. In deze brief werden de werkgevers uitgenodigd tot het invullen van een internetenquête. In de brief stond een unieke inlogcode zodat dubbel responderen kon worden voorkomen en gericht kon worden gerappelleerd.

Op 4 januari 2007 zijn 25.132 uitnodigingen verstuurd. De 4.429 bedrijven die door de Arbeidsinspectie zijn bezocht, zijn op 9 januari aangeschreven. Omdat de respons wat achterbleef, zijn op 30 januari nog eens 16.223 brieven verstuurd. Van de verstuurde brieven zijn er circa 1.100 teruggekomen onder de vermelding van 'retour afzender'.

Online-enquêtering

Met de inlogcode konden de mensen inloggen op een speciaal voor dit onderzoek geopende website (op onze server): www.iv.nl/werkgevers. Door de inlogcode in te vullen, kregen de respondenten toegang tot de internetvragenlijst. De vragenlijst hoefde niet in één keer te worden ingevuld. De werkgever kon stoppen en op een later tijdstip weer inloggen. De vragenlijst opent dan waar de werkgever was gebleven.

Als de mensen vragen hadden – dat kunnen technische vragen zijn, maar ook inhoudelijke over het onderzoek – konden zij een e-mail sturen naar 'Ellen Jansen'. Ellen Jansen is een fictieve werkneemster en wordt vertegenwoordigd door een drietal werknemers van Interview♦NSS. Elke vraag is op korte termijn beantwoord.

De werkgevers hadden tot 27 februari 2007 de tijd om de vragenlijst in te vullen.

Telefonische motivatie

Eén week na verzending van de brief hebben wij telefonisch gerappelleerd. Het doel van dit rappel was het verhogen van de respons. De werkgevers zijn geattendeerd op het belang van het onderzoek en ze zijn gemotiveerd de vragenlijst in te vullen. Tegelijkertijd konden wij controleren of de brief wel bij de juiste persoon is terechtgekomen. Van de telefonisch bereikte mensen had 38 procent de brief ontvangen, 31 procent zei de brief niet te hebben ontvangen en tevens 31 procent wist niet of hij of zij de brief had ontvangen. Aan de werkgevers die de brief niet hadden ontvangen (of niet wisten of ze de brief hadden ontvangen), hebben onze interviewers het gebruikers-id en wachtwoord gegeven. Zo konden zij toch de internetenquête invullen. Indien de werkgever ermee akkoord ging, hebben wij het e-mailadres genoteerd. Het webcenter heeft vervolgens het gebruikers-id en wachtwoord ook nog eens per mail verstuurd. De werkgevers konden door op de link in de mail te klikken, de vragenlijst starten. Als zij na een week de vragenlijst nog niet hadden ingevuld, is een herinneringsmail gestuurd.

Het Callcenter van Interview♦NSS heeft tussen 16 januari en 16 februari 2007 in totaal 24.720 nummers gedraaid. Hiervan bleken 2.776 nummers niet juist te zijn (bestond niet, verkeerd nummer of fax/modem). De overige nummers zijn meerdere malen 'gedraaid', op verschillende tijdstippen en dagen. Het Callcenter heeft tot tien contactpogingen gedaan.

Non-responsonderzoek

De laatste stap in het onderzoeksproces is het ondervragen van de non-respondenten. Uit alle mensen, die na enkele weken de vragenlijst nog niet hadden ingevuld, is een steekproef getrokken. De negen branches zijn elk even sterk vertegenwoordigd in de steekproef. Deze mensen zijn telefonisch herbenaderd. Wij hebben hun een korte vragenlijst voorgelegd met slechts twee vragen. Deze vragen betreffen twee centrale onderwerpen van het onderzoek. Op deze manier is inzicht verkregen in de groep personen die de medewerking aan het onderzoek weigert.

De nettorespons onder de non-respondenten was opvallend hoog. Van de bereikte werkgevers deed 83 procent mee aan het onderzoek. Blijkbaar werpt een telefonische vragenlijst van één minuut een minder hoge drempel op dan een onlinevragenlijst van een kwartier. Er zijn 1.184 nummers gebeld. Hiervan hebben 521 mensen meegewerkt aan het onderzoek. Het non-responsonderzoek bevat echter 511 mensen, omdat tien mensen achteraf verwijderd zijn, doordat zij op het laatste moment de vragenlijst nog hebben ingevuld (na de laatste e-mailreminder). Hieronder volgt een overzicht van een aantal relevante gegevens met betrekking tot het non-responsonderzoek:

- 1184 nummers gebeld
- 624 bedrijven bereikt
- 521 werkgevers meegewerkt
- 103 werkgevers wilden niet deelnemen aan het onderzoek
- 429 telefoonnummers niet bereikt binnen de veldwerkperiode (geen gehoor, juiste persoon niet aanwezig en dergelijke)
- 84 nummers onjuist (bestonden niet)
- 47 bedrijven niet in de doelgroep

De volgende twee vragen zijn gesteld aan de deelnemers aan het non-responsonderzoek:

- Weet u of u de inwoners van deze landen in 2006 voor u mocht laten werken?
- Denkt u dat werkgevers binnen uw branche wel eens gebruikmaken van illegale arbeidskrachten?

Tabel B1-2 Weet u of u de inwoners van deze landen in 2006 voor u mocht laten werken?

	Percentage (Gewogen)
Ja, dat mocht	47,6
Nee, dat mocht niet	15,0
Ik weet niet of dat mocht	37,4
Totaal	100,0

Van de mensen die aan het non-responsonderzoek hebben deelgenomen, zegt 47,6 procent dat het in 2006 was toegestaan om mensen uit de in 2004 tot de Europese Unie toegetreden Oost-Europese landen voor zich te laten werken. Bij de meest betrouwbare antwoorden uit de responsset van diegenen die de hele vragenlijst hebben ingevuld, lag dit percentage op 58,5 procent.

Tabel B1-3 Denkt u dat werkgevers binnen uw branche wel eens gebruikmaken van illegale arbeidskrachten?

	Percentage (Gewogen)
Ja, dat gebeurt regelmatig	11,5
Ja, dat gebeurt soms	8,8
Ja, dat gebeurt zelden	7,8
Nee, dat gebeurt nooit	48,7
Dat weet ik niet	23,3
Totaal	100,0

Slechts 20,3 procent van hen denkt dat werkgevers binnen hun branche soms of regelmatig gebruikmaken van illegale arbeidskrachten. Dit is een stuk lager dan de percentages die eerder zijn gevonden op basis van de 'grote' responsset en de meeste betrouwbare antwoorden (respectievelijk 40% en 50%). Een mogelijke technische verklaring hiervoor is dat – helaas achteraf gezien – de vraag in de volledige vragenlijst gesteld is na de rr-vragen. Hierdoor is de context van deze vraag in de lange vragenlijst anders dan in de verkorte vragenlijst. Daarnaast kunnen ook mode-effecten spelen (telefonisch versus internet).

Wegingsvariabelen

De steekproef is getrokken om uitspraken over sectoren mogelijk te maken. Om dan over het totaal een uitspraak te kunnen doen, moeten de sectoren worden gewogen. Vis en vlees is nu eenmaal een kleine sector en de bouw vele malen groter. De volgende twee tabellen laten de verdeling van de wegingsvariabelen zien, zowel voor de situatie voor als na toepassing van de weging. Er worden absolute aantallen gegeven.

Tabel B1-4 Aantallen voor weging

Sector	Aantal werknemers			Totaal
	0-9w	10-99w	100+w	
Landbouw	529	510	5	1044
Vis en vlees	82	53	12	147
Metaalindustrie	398	458	35	891
Bouw	514	473	76	1063
Horeca	429	418	22	869
Uitzendbureaus	556	199	20	775
Schoonmaak	445	260	36	741
(Semi)overheid	500	373	98	971
Overig particulier bedrijfsleven	391	329	72	792
Totaal	3844	3073	376	7293

Tabel B1-5 Aantallen na weging

Sector	Aantal werknemers			Totaal
	0-9w	10-99w	100+w	
Landbouw	896,655	15,810	,295	912,760
Vis en vlees	5,248	2,332	,540	8,120
Metaalindustrie	87,162	28,396	3,255	118,813
Bouw	716,002	60,071	3,344	779,417
Horeca	336,336	28,006	,792	365,134
Uitzendbureaus	52,264	13,333	2,160	67,757
Schoonmaak	57,405	8,840	1,080	67,325
(Semi)overheid	804,000	66,021	25,970	895,991
Overig particulier bedrijfsleven	3752,036	298,074	27,648	4077,758
Totaal	6707,108	520,883	65,084	7293,075

Resumerend

De respons op het onderzoek is laag (18%). Dit heeft mede te maken met de kwaliteit van de steekproef. Het basisbestand van de Kamer van Koophandel is sterk vervuild. Het enige houvast is hier de nabelactie. De respons onder de mensen die telefonisch bereikt zijn (en van wie we dus zeker weten dat ze op de hoogte zijn van het onderzoek én die in de doelgroep vallen), is 31 procent. Zij het met enige kanttekeningen, komt de respons dan op een (netto)respons van 31 procent. De hoogte van de respons is evenwel minder belangrijk dan de vertekening door de non-respons. Op basis van het non-respons-onderzoek, de reacties op de vragenlijst en de AI-steekproef meent Regioplan dat er aanwijzingen zijn dat overtreders van de WAV de vragenlijst minder vaak hebben ingevuld (een *selectie bias*), wat van invloed op onze schattingen zou kunnen zijn. Om hiervoor te compenseren hebben we de schattingen gecorrigeerd.

Van het veldwerk is door Interview♦NSS een uitgebreid verslag gemaakt. Zie voor verdere details 'Verantwoording van de datacollectie Wet arbeid vreemdelingen' maart 2007.

BIJLAGE 2

Algemene achtergrond fixed randomized responsemethode

In deze bijlage schetsen we de achtergronden van de randomized responsemethode (rr-methode) in algemene bewoordingen. Voor een goede interpretatie van de in hoofdstuk 3 gepresenteerde resultaten is op zijn minst vereist dat de lezer bekend is met de in deze bijlage behandelde materie en de gemaakte nuanceringsen. Bijlage 3 bevat de wat 'technischere' achtergronden van de rr-methode.

Psychologie achter rr-methode

Het meewerken aan onderzoek naar frauduleus gedrag kan voor respondenten op verscheidene manieren bedreigend zijn. Dit heeft zowel een intrinsieke als een extrinsieke component. Vragen over gevoelige onderwerpen zijn vaak zeer persoonlijk en dat vormt een intrinsieke bedreiging. De respondenten worden tijdens het onderzoek geconfronteerd met hun eigen onacceptabele gedrag en dat kan negatieve gevolgen hebben voor hun zelfbeeld, omdat het niet prettig is om negatieve gedachten over jezelf te hebben. Verder is het vaak zo dat mensen ook graag willen dat anderen positief over hen denken. Naast deze intrinsieke component bevat de bedreiging ook nog een andere, extrinsieke component. Het betreft hier de bedreiging uit de externe omgeving. Er staan bijvoorbeeld sancties op bepaalde gedragingen, zoals in het geval van dit onderzoek het overtreden van de WAV. Naast gerechtelijke sancties kan er ook sprake zijn van sociale sancties. Men moet hierbij denken aan het uitgestoten worden door de eigen 'peer-group' bij sociaal afwijkend of niet geaccepteerd gedrag. Vanwege de intrinsieke en extrinsieke bedreiging weigeren respondenten vaak mee te werken aan onderzoek over gevoelige onderwerpen. Als ze wel meewerken, slaan ze vaak de gevoeligste vragen over of geven vooral sociaal wenselijke of algemeen geaccepteerde antwoorden (Lee, 1993).

Gebruikte rr-methode

Om toch een vinger te krijgen achter het niveau van overtreding van de WAV, is in dit onderzoek gebruikgemaakt van een methode die speciaal is ontwikkeld om regelovertreding in kaart te brengen: de rr-methode. De rr-methode is algemeen geaccepteerd als een van de beste methodes die thans beschikbaar is om aan de hand van enquêtes een schatting te maken van het niveau van regelovertreding.

Er zijn verschillende vormen van randomized response. Zij hebben alle gemeen dat ze volledige anonimiteit van de respondenten garanderen. De zogeheten 'fixed' rr-methode die in dit onderzoek is gebruikt, garandeert de anonimiteit via het werpen van twee dobbelstenen. In het huidige onderzoek is de volgende vraag/procedure voorgelegd. De respondent wordt gevraagd met twee (virtuele) dobbelstenen te gooien. Afhankelijk van de som van de twee

worpen moet de respondent 'ja' of 'nee' zeggen of de vraag eerlijk beantwoorden. Aangezien de onderzoeker niet weet hoeveel ogen de respondent heeft gegooid, weet hij ook niet of de vraag eerlijk is beantwoord of dat de respondent verplicht 'ja' of 'nee' moest zeggen. Het gaat als volgt:

- Gooi de dobbelstenen.
- Als u 2,3,4 heeft gegooid, antwoordt u altijd ja.
- Als u 11, 12 heeft gegooid, antwoord u altijd nee.
- Als u 5,6,7,8,9,10 heeft gegooid, geeft u altijd eerlijk antwoord met ja of nee.

Implicaties keuze volledige anonimiteit boven controle mechanismen

De betrouwbaarheidsintervallen zijn groter bij deze methode dan bij directe bevraging, maar doordat er een vraagstelling wordt gehanteerd die anonimiteit garandeert, reduceert de methode de invloed van effecten als selection bias en sociaal wenselijk gedrag. De rr-methode introduceert echter ook extra onzekerheid. De ingewikkeldere vraagstelling kan ertoe leiden dat meer respondenten de vraag niet begrijpen en mogelijk foutief beantwoorden. Het grootste probleem is echter de classificatie van bedriegers/spelbrekers. De keuze voor volledige anonimiteit betekent namelijk ook dat niet bekend is wie er wel/niet gedwongen ja/nee had moeten antwoorden. Dit maakt het behoorlijk lastig om bedriegers/spelbrekers als zodanig te kunnen classificeren. Om hierin toch inzicht te krijgen, is gebruikgemaakt van waarschijnlijkheidsrekening. Uit verdergaande analyse bleek dat een deel van de respondenten verdachte antwoordcombinaties had: ruim zestig procent van de respondenten geeft bij vier gevoelige rr-vragen een sociaal wenselijk antwoord. Zij geven aan op geen enkele manier met illegale arbeidskrachten te werken. In theorie is dit mogelijk, maar de kans daarop is (door de dobbelsteenprocedure en het verplicht ja of nee moeten antwoorden) niet zo groot, slechts zo'n twintig procent. De resultaten zijn hiervoor gecorrigeerd, door veertig procent van de respondenten te classificeren als bedriegers (zie bijlage 3 voor de exacte berekening).

Waarom nu andere rr-methode dan in het vorige onderzoek

Het is niet mogelijk de uitkomsten van dit onderzoek direct te vergelijken met de uitkomsten van het vorige onderzoek. Er werd bij het vorige onderzoek gebruikgemaakt van een methode waarbij mensen, afhankelijk van de geboortemaand van hun moeder, een bepaalde vraag moesten beantwoorden. Er is nu echter gebruikgemaakt van een andere rr-methode. De reden hiervoor is dat een schatting per sector, met een (betrouwbaarheids) marge van vijf procent, moest worden gegeven. Bij toepassing van de methode uit het vorige onderzoek zou een dergelijke marge alleen haalbaar zijn geweest bij een zeer groot aantal respondenten. Bij de dobbelsteenmethode is het echter mogelijk deze marges te halen met een relatief klein aantal respondenten en dat is dan ook de reden dat er voor deze methode is gekozen. Een bijkomend voordeel is dat een kleiner aantal respondenten ook lagere kosten betekent.

Daarnaast verschilt de dataverzamelmethode. Het vorige onderzoek is

telefonisch gehouden en bij het huidige onderzoek is een webenquête uitgezet. De keuze voor de webenquête had te maken met de dubbelsteenmethode (die is zeer moeilijk via de telefoon te realiseren), en de hogere kosten van een telefonisch interview. In het geval van een telefonisch onderzoek zouden de kosten ver boven het beschikbare budget zijn uitgekomen. Om toch iets over de vergelijkbaarheid te zeggen, is in het huidige onderzoek een retrospectieve vraag over 2004 opgenomen. Aan retrospectieve vragen kleven ook nadelen. De belangrijkste zijn dat men het feit is vergeten is of dat men het feit verkeerd in de tijd plaatst. Deze geheugenfouten zijn waarschijnlijk minder groot dan de veranderingen die veroorzaakt zijn door een andere rr-methode en dataverzamelmethode (en steekproef). De voorkeur gaat er dan ook naar uit om eventuele trends op basis van het huidige onderzoek vast te stellen. Dit door de antwoorden over 2006, met die over 2004 in 2006, te vergelijken.

BIJLAGE 3

Technische achtergrond fixed randomized responsemethode

In deze bijlage wordt er dieper ingegaan op de technische achtergronden van de rr-methode.

Kansverdeling

Er is gebruikgemaakt van twee typen rr-vragen die beide een eigen kansverdeling hebben.

Verdeling 1 (Vraag 15, 16, 17, 18, 41 en 42)

- Gooien met 2 dobbelstenen --> in totaal 36 mogelijke combinaties die alle een even grote kans hebben van $1/36$.
- Als de som van de ogen 2, 3 of 4 is, beantwoordt de vraag altijd met 'ja' --> 6 mogelijkheden.
 - o Kans op gedwongen ja = $6/36 = 1/6 = 16,666$ procent.
- Als de som van de ogen 11 of 12 is, beantwoordt de vraag altijd met 'nee'. --> 3 mogelijkheden.
 - o Kans op gedwongen nee = $3/36 = 1/12 = 8,333$ procent.
- In alle andere gevallen beantwoordt de vraag naar waarheid. --> 27 mogelijkheden.
 - o Kans op eerlijk antwoord = $27/36 = 1 - 1/6 - 1/12 = 9/12 = 75$ procent.

Naast het gooien van twee dobbelstenen (voor ja/nee vragen) zijn er ook rr-vragen gesteld met meerdere antwoordkeuzes. In dat geval wordt twee keer gegooid. Eén keer met twee dobbelstenen en afhankelijk van die worp wel of niet nog een keer met één dobbelsteen.

Verdeling 2 (Vraag 43 en 44)

- Gooien wederom met 2 dobbelstenen.
- Als de som van de ogen 2, 3, 4, 11, of 12 is (9 mogelijkheden) --> gooi nog een keer met één dobbelsteen.
 - o Kans op nog een worp = $9/36 = 1/4 = 25$ procent.
 - o Bij de tweede worp staat elk aantal ogen voor één van de 6 antwoordmogelijkheden, gegeven de 1e worp heeft elke mogelijkheid dus een gelijke kans van $1/6 = 16,666...$ procent.
 - o Ondergrens voor elk van de 6 antwoordmogelijkheden is derhalve $:= 1/4 * 1/6 = 1/24 = 4,1666$ procent.
- Als de som van de ogen 5, 6, 7, 8, 9 of 10 is (27 mogelijkheden) --> beantwoord de vraag naar waarheid
 - o kans op eerlijk antwoord = $27/36 = 3/4 = 75$ procent.

Formules

De belangrijkste formules die bij rr worden gebruikt, worden hier gegeven. Naar verwachting moet 75 procent van de respondenten een rr-vraag naar waarheid beantwoorden. De overige 25 procent van de data bestaat uit verplichte antwoorden en is dus 'vervuild'. Aangezien echter precies bekend is hoe de vervuiling tot stand is gekomen, kan ervoor worden gecorrigeerd. Daarom is het mogelijk een zuivere steekproefschatter te berekenen (zie ook Fox en Tracy¹).

$$\hat{\pi} = \frac{\lambda - \theta}{p}$$

met als variantie:

$$\text{var}(\hat{\pi}) = \frac{\lambda(1-\lambda)}{np^2}$$

waarbij $\hat{\pi}$ staat voor de geschatte proportie regelovertreeders, λ voor de proportie gegeven 'ja' antwoorden, θ voor de proportie geforceerde antwoorden en p voor kans op een antwoord naar waarheid. Het grote voordeel van de forced-responsemethode is de grotere efficiëntie in vergelijking met andere randomized-responsetechnieken. Dat wil zeggen dat de steekproef minder groot hoeft te zijn dan bij Warners klassieke rr-methode.

Het 95 procent betrouwbaarheidsinterval is als volgt te berekenen:

$$\hat{\pi} \pm 1.96 \sqrt{\text{var}(\hat{\pi})}$$

Voor dit specifieke onderzoek heeft RegioPlan de berekening van de schattingen en betrouwbaarheidsmarges enigszins aangepast. Er is een aantal correcties uitgevoerd waar in de rest van deze bijlage en ook in de andere bijlagen meer over zal worden verteld. De correcties waren noodzakelijk, omdat de antwoorden van bedriegers/spelbrekers de data hebben 'vervuild' en om te compenseren voor non-respons. Het toepassen van de correcties betekent wel dat de marges ruimer uitvallen dan als de bovenstaande formule zou zijn gebruikt.

¹ Fox, J. A. & Tracy, P. E. (1986). *Randomised Response: A Method for Sensitive Surveys*, Beverly Hills: Sage Publications.

De theoretische kans dat iemand altijd het sociale wenselijke antwoord geeft, is als volgt te schatten:

$$S = (G_i + v_{11})^{n_{11}} (G_i + v_{12})^{n_{12}} (G_i + v_{21})^{n_{21}} \times 100\%$$

S = Schatting percentage alleen sociaal wenselijke antw.

$$G_i = Mp_i$$

M = fractie eerlijke antw.=0,75

p_i = schatting 'i' fractie die zich aan wet houdt

$n_{...}$ = aantal vragen van het type

$$n_{11}=1, n_{12}=5, n_{21}=2$$

$v_{...}$ = fractie gedwongen sociaal wenselijke antw.

$$v_{11}=0,1667, v_{12}=0,0833, v_{21}=0,04167$$

Wat in deze formule in feite wordt gedaan, is de kansen dat iemand bij een individuele rr-vraag sociaal wenselijk moet antwoorden met elkaar te vermenigvuldigen. Door deze kansen met elkaar te vermenigvuldigen wordt een schatting gevonden voor de kans dat iemand bij meerdere rr-vragen altijd sociaal wenselijk moet antwoorden. Op basis van de verdeling van de dobbelstenen is bekend dat een deel van de werkgevers sociaal wenselijk zou moeten antwoorden. Verder zou 75 procent van de werkgevers eerlijk moeten antwoorden bij een rr-vraag. Van deze mensen zal een groot deel dan ook sociaal wenselijk moeten antwoorden, omdat het aannemelijk is dat het grootste deel van hen de wet niet zal overtreden. Het is echter moeilijk om exact te voorspellen hoe groot dit deel is en daarom moet hier in de formule een aanname over worden gemaakt. Wat echter dus wel duidelijk is, is dat de meeste werkgevers die eerlijk moeten antwoorden naar alle waarschijnlijkheid de wet niet zullen overtreden en daarom sociaal wenselijk zullen antwoorden. Om inzicht te krijgen in de kans op enkel sociaal wenselijke antwoorden is dit voldoende en is er geen exact cijfer nodig.

Tabel B3-1 laat per sector zien welk percentage respondenten altijd het sociaal wenselijke antwoord heeft ingevuld bij de vier gevoeligste rr-vragen.

Tabel B3-1 Sociaal wenselijk 4 gevoeligste rr-vragen

Sector	4 gevoeligste rr-vragen	
	Altijd sociaal wenselijk	Bedriegers/spelbrekers
Landbouw	63,6%	42,3%
Vis en vlees	69,4%	48,1%
Metaalindustrie	59,8%	38,5%
Bouw	64,6%	43,3%
Horeca	61,6%	40,3%
Uitzendbureaus	61,3%	40,0%
Schoonmaak	62,9%	41,6%
(Semi)overheid	58,1%	36,8%
Overig particulier bedrijfsleven	57,7%	36,4%
Totaal	61,5%	40,2%

Het percentage respondenten dat overal het sociaal wenselijke antwoord heeft ingevuld varieert van 57,7 procent tot 69,4 procent maar gemiddeld is het 61,5 procent. Het te verwachten percentage met enkel sociaal wenselijke antwoorden schatten wij echter op 21,3 procent. Het percentage bedriegers varieert dan van 36,4 procent tot 48,1 procent. Gemiddeld bedraagt het percentage bedriegers/spelbrekers 40,2 procent van het totaal. Met behulp van de eerder gepresenteerde formule wordt de kans op enkel sociaal wenselijke antwoorden geschat bij de vier gevoeligste rr-vragen.

$$S = ((0,75 \times 0,80) + 0,08333) \square ((0,75 \times 0,90) + 0,08333) \square ((0,75 \times 0,80) + 0,04167)^2 \times 100\% \\ = 21,336\%$$

In deze berekening wordt de aanname gemaakt dat zo'n 80 procent van de respondenten die de vragen eerlijk zou moeten beantwoorden, een sociaal wenselijk antwoord hoort in te vullen omdat ze de wet niet overtreden. Er is rekening gehouden met het feit dat de schatting van het aantal illegale krachten van buiten de EU, kleiner moet zijn dan de overall schatting voor 2006 (aanname: 2x zo klein). De mensen die eerlijk moeten antwoorden, zouden daarom bij deze vraag vaker een sociaal wenselijk antwoord moeten invullen (aanname: 90%). De berekening laat zien dat de verwachting is dat 21,3 procent van de werkgevers bij al deze 4 rr-vragen een sociaal wenselijk antwoord zal hebben. Eerder is vastgesteld dat maar liefst 61,5 procent van de respondenten bij al deze vragen een sociaal wenselijk antwoord geeft. Dat betekent dat er dus zo'n 41 procent bedriegers/spelbrekers zouden zijn wat deze 4 rr-vragen betreft. De 80 procent die in de berekening wordt gebruikt, is echter ook een schatting en als in plaats van 80 procent wordt uitgegaan van respectievelijk 75 procent en 85 procent, is de kans op enkel sociaal wenselijke antwoorden respectievelijk 17,4 procent en 25,8 procent. Ook in deze gevallen is de kans dus een stuk kleiner dat een respondent bij alle dobbelsteenvragen het sociaal wenselijke antwoord (ik houd me aan de wet) geeft dan dat is waargenomen.

In theorie is het mogelijk dat geen enkel bedrijf illegalen in dienst zou hebben. Als iemand bij de dobbelsteenvragen eerlijk zou moeten antwoorden, is de kans op het sociaal wenselijke antwoord dan dus 100 procent. De kans dat iemand op alle dobbelsteenvragen sociaal wenselijk antwoordt, is in dit hypothetische geval groter dan als wordt uitgegaan van 75-85 procent die de wet niet overtreedt:

$$S = (0,833)^2 (0,792)^2 \times 100\% = 43,523\%$$

Dit is een stuk groter dan de eerder gevonden range van 17 tot 26 procent, maar nog steeds ruim 20 procent lager dan de 62 procent van de respondenten die op elke vraag het sociaal wenselijke antwoord heeft gegeven. In dit hypothetische geval is het dus wel al wat waarschijnlijker dat 62 procent van de respondenten overal het sociaal wenselijke antwoord geeft. De aanname hier is echter dat nul procent van de respondenten direct of indirect illegalen in dienst heeft. Gezien de bevindingen van de Arbeidsinspectie lijkt het erg onwaarschijnlijk dat deze aanname juist is. Toch is de uitkomst van deze berekening nuttig, omdat het een bovengrens geeft om mee te werken wat betreft de kans op enkel sociaal wenselijke antwoorden. En zelfs deze bovengrens blijkt dus een stuk lager te zijn dan de waargenomen waarde van 62 procent.

Minder gevoelige rr-vragen

De volgende 3 tabellen laten zien hoeveel mensen niet alleen bij de 4 gevoeligste rr-vragen sociaal wenselijk hebben geantwoord maar ook bij één van de minder gevoelige antwoorden. Iemand die bij één van de minder gevoelige vragen hoe dan ook geen sociaal onwenselijk antwoord zal willen invullen, zal dat bij de gevoeligere vragen al helemaal niet willen doen. De verwachting op basis van de kansverdeling is dat dit in 14,6 procent van de gevallen zal voorkomen. Het komt echter in maar liefst 54,3 procent van de gevallen voor. Dit betekent dat er ruim 40 procent spelbrekers/bedriegers zouden zijn.

Tabel B3-2 Sociaal wenselijk bij vraag over 2004

Sector	In 2004 met illegalen	
	Altijd sociaal wenselijk	Bedriegers/spelbrekers
Landbouw	54,1%	39,5%
Vis en vlees	60,5%	45,9%
Metaalindustrie	52,7%	38,1%
Bouw	58,9%	44,3%
Horeca	55,7%	41,1%
Uitzendbureaus	53,9%	39,3%
Schoonmaak	57,1%	42,5%
(Semi)overheid	49,1%	34,5%
Overig particulier bedrijfsleven	51,3%	36,7%
Totaal	54,3%	39,7%

Het percentage bedriegers/spelbrekers varieert van 34,5 procent tot 45,9 procent wat deze vraag betreft. Overall bedraagt het percentage bedriegers/spelbrekers 39,7 procent.

Tabel B3-3 Sociaal wenselijk bij vraag over aannemers

Sector	Vermoeden aannemers met illegalen	
	Altijd sociaal wenselijk	Bedriegers/spelbrekers
Landbouw	54,6%	40,0%
Vis en vlees	61,2%	46,6%
Metaalindustrie	53,6%	39,0%
Bouw	56,7%	42,1%
Horeca	55,2%	40,6%
Uitzendbureaus	53,9%	39,3%
Schoonmaak	55,5%	40,9%
(Semi)overheid	50,9%	36,3%
Overig particulier bedrijfsleven	50,5%	35,9%
Totaal	54,1%	39,5%

Bij deze vraag varieert het percentage bedriegers/spelbrekers van 35,9 procent tot 46,6 procent. Het overallpercentage bedraagt hier 39,5 procent.

BIJLAGE 4

Schatting regelovertreding stap voor stap

Om tot schattingen voor de mate van regelovertreding te komen, zijn de volgende stappen doorlopen:

Stap 1: Resultaten voor weging (n=7.293)

Stap 2: Toepassing weging

Stap 3: Correctie voor bedriegers/spelbrekers

Stap 4: Correctie voor non-respons

Stap 1 houdt in dat regelovertreding wordt bepaald gebaseerd op de nog ongecorrigeerde data. De in stap 2 toegepaste weging is gebaseerd op de verdeling over sectoren en werknemersaantallen volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De resultaten van de eerste twee stappen leverden geen betrouwbare schattingen op, in veel gevallen zelfs negatieve schattingen. De reden hiervoor is dat niet iedereen zich aan de spelregels houdt en/of eerlijk antwoord geeft als hierom wordt gevraagd (zie bijlagen 2 en 3).

Stap 3 corrigeert voor de bedriegers/leugenaars door verdachte antwoordcombinaties op te sporen. Als een respondent bij geen van de meest gevoelige rr-vragen invult dat hij de wet overtreedt (ook niet als de dobbelsteenworp hierom vraagt), heeft hij dus overal het sociaal wenselijke antwoord ingevuld. In theorie is dit mogelijk maar de kans is niet zo groot, slechts zo'n 20 procent (zie bijlage 3). Er blijkt echter dat maar liefst 62 procent van de respondenten bij alle vier de gevoeligste rr-vragen het sociaal wenselijke antwoord heeft ingevuld. Omdat dit niet erg waarschijnlijk is, is hier bij de berekening van de percentages wetsovertreders voor gecorrigeerd. Tabel B 4-1 laat de resultaten zien na stap 3 van de volgende rr-vragen:

- Heeft u in 2006 met illegale arbeidskrachten gewerkt?
- Heeft u in 2006 met illegale arbeidskrachten van buiten de Europese Unie gewerkt?
- Hoeveel illegale arbeidskrachten heeft u in 2006 voor u laten werken?
- Als u gebruikmaakt van illegale arbeidskrachten, hoeveel weken of maanden werkten deze personen gemiddeld in 2006?

Het betreft hier dus gewogen resultaten die gecorrigeerd zijn voor de oververtegenwoordiging van sociaal wenselijke antwoorden.

Tabel B4-1 Regelovertreding WAV na weging en correctie voor sociaal wenselijke antwoordpatronen (resultaten na stap 3)

Sector	Overall schatting 2006	Overall schatting 2004 (andere periode)	Vermoeden aannemers illegale werknemers 2006 (indirect)	Illegale werknemers buiten EU 2006	N (werkelijke aantallen)
Landbouw	12%	18%	14%	5%	1.044
Vis en vlees	-	-	-	-	147
Metaalindustrie	9%	8%	5%	8%	891
Bouw	5%	4%	15%	4%	1.063
Horeca	11%	7%	8%	1%	869
Uitzendbureaus	8%	11%	9%	3%	775
Schoonmaak	15%	8%	11%	9%	741
(Semi)overheid	6%	13%	13%	6%	971
Overig particulier bedrijfsleven	7%	8%	6%	-	792
Totaal	8%	9%	9%	-	7.293

Bij het opsporen van bedriegers/spelbrekers zijn de antwoordpatronen bij acht rr-vragen bestudeerd. Wat hierbij van belang is, is dat deze vragen niet allemaal even gevoelig zijn. Bij sommige vragen zal men makkelijker de waarheid spreken/zich aan de spelregels houden dan bij andere. De eerste rr-vraag gaat bijvoorbeeld alleen over de controle van papieren en de vraag over aannemers betreft een vermoeden. De vraag over seizoensarbeid is ook een apart geval omdat er geen periode is aangegeven (2006 of 2004), het antwoord zou dus net zo goed kunnen gaan over een situatie van bijvoorbeeld 10 jaar geleden. Daarom is bij het opsporen van bedriegers/spelbrekers onze aandacht gericht op de meest gevoelige rr-vragen.

De overige vier rr-vragen liggen minder gevoelig en zijn niet in de correctie meegenomen.

De vragenlijst bevatte overigens nog enkele directe vragen die gebruikt zouden kunnen worden om onbetrouwbare antwoorden op te sporen. Het gaat om de volgende vragen:

- Heeft u er vertrouwen in dat uw antwoorden bij het gebruik van de dobbelsteenmethode anoniem blijven?
- Begrijpt u de methode?
- Weet u of u in 2006 inwoners van de Oost-Europese landen die in 2004 zijn toegetreden tot de Europese Unie (EU) voor u mocht laten werken?
- Weet u of er in 2006 beperkingen van toepassing waren op het in dienst nemen van inwoners van Oost-Europese EU-landen?

Correcties op basis van deze vragen hebben echter weinig opgeleverd. Ook onder mensen die bijvoorbeeld zeiden dat ze vertrouwen hadden in de anonimiteit van de methode bleek zo'n 60 procent bij de gevoeligste rr-vragen het sociaal wenselijke antwoord te hebben ingevuld. Het is echter onwaar-

schijnlijk dat zoveel mensen dit volgens de worp met de dobbelstenen zouden moeten doen. Daarnaast is het de vraag of in dit soort onderzoek naar regelovertreding een goede correctie kan plaatsvinden gebaseerd op antwoorden die de respondent zelf heeft gegeven. De correctie die in stap 3 is uitgevoerd op basis van waarschijnlijkheidsrekening kent dat probleem niet en kan wat dat betreft dus gezien worden als een objectieve correctie.

Correctie non-respons (stap 4)

Van de 436 AI-bedrijven in de netto responsgroep is bekend dat bij 76 van hen een overtreding van de WAV is geconstateerd, dit komt neer op 17,4 procent (momentopname). Op basis van de gecorrigeerde antwoorden van de AI-steekproef komt er uit dit onderzoek dat 17,8 procent van hen ergens in 2006 de wet zou hebben overtreden. Dit betekent dat onze schatting de 'harde' ondergrens van 17,4 procent dus heeft gehaald. We weten verder dat het percentage overtredende AI-bedrijven in de brutosteekproef 22 procent is. Bij de AI-bedrijven die hebben gereageerd, ligt dit percentage met 17,4 procent dus wat lager. Dit houdt in dat overtredende bedrijven relatief minder vaak hebben deelgenomen aan dit onderzoek. Dit komt overeen met het vermoeden dat overtredende bedrijven minder geneigd zullen zijn om aan dergelijk onderzoek deel te nemen. Stap 4 houdt in dat we alle schattingen van regelovertreding corrigeren voor deze vorm van non-respons. Dit gebeurt op basis van de cijfers en schattingen voor de AI-bedrijven. Waar dit op neerkomt, is dat de schattingen na stap 3 worden vermenigvuldigd met een factor 1,24 (=22/17,8).

Tabel B4-2 Regelovertreding WAV na weging, correctie voor sociaal wenselijke antwoordpatronen en correctie voor nonrespons (resultaten na stap 4)

Sector	Totale schatting 2006	Totale schatting 2004 (andere periode)	Vermoeden aannemers illegale werknemers 2006 (indirect)	Illegale werknemers buiten EU 2006	N (werkelijke aantallen)
Landbouw	14% (±6%)	22% (±6%)	17% (±6%)	7% (±5%)	1.044
Vis en vlees*	-	-	-	-	147
Metaalindustrie	11% (±6%)	10% (±6%)	6% (±6%)	9% (±6%)	891
Bouw	6% (±5%)	5% (±5%)	19% (±6%)	4% (±5%)	1.063
Horeca	14% (±6%)	8% (±6%)	10% (±6%)	1% (±5%)	869
Uitzendbureaus	10% (±6%)	13% (±6%)	11% (±6%)	4% (±6%)	775
Schoonmaak	19% (±7%)	10% (±7%)	13% (±7%)	11% (±7%)	741
(Semi)overheid	7% (±5%)	16% (±6%)	16% (±6%)	7% (±5%)	971
Overig particulier bedrijfsleven	9% (±6%)	9% (±6%)	8% (±6%)	-**	792
Totaal	9% (±2%)	11% (±2%)	11% (±2%)	-	7.293

* Door het kleine aantal waarnemingen in de sector Vis en vlees, hebben de schattingen voor deze sector extreem grote betrouwbaarheidsmarges. Er is daarom besloten om deze cijfers niet in de tabel op te nemen.

** Deze schatting voor overig particulier bedrijfsleven is na correctie nog steeds onbetrouwbaar en om die reden is het cijfer niet in de tabel opgenomen en is ook niet het totaal berekend.

Een kanttekening die dient te worden gemaakt bij deze correctiestap, is dat het niet valt uit te sluiten dat deze specifieke groep respondenten de vragen op een andere manier heeft beantwoord dan de overige respondenten. Het feit dat ze gecontroleerd zijn door de Arbeidsinspectie zou namelijk van invloed kunnen zijn op hun antwoordproces. Daarnaast moeten worden opgemerkt dat de AI-cijfers betrekking hebben op een momentopname terwijl in ons onderzoek wordt gekeken naar heel 2006. Zo is het mogelijk dat de AI op de dag van de werkplekcontrole geen illegalen aantreft, terwijl de werkgever de volgende dag een illegaal tewerkgestelde arbeidskracht in dienst heeft. Het aantal overtreders op één moment is doorgaans lager dan het totaal aantal overtreders gedurende een bepaalde periode. Tot slot heeft van de beboete werkgevers vorig jaar bijna de helft bezwaar aangetekend. Daarvan werd 10 procent (deels) gegrond verklaard. Ook dit soort zaken kunnen een verklaring vormen voor de verschillen tussen onze enquêteresultaten en de AI-cijfers (binnen de AI-steekproef).

Tabel B4-3 en tabel B4-4 geven inzicht in de wijze waarop de schattingen van het aantal (en de duur van) illegale arbeidsrelaties tot stand zijn gekomen.

Tabel B4-3 Toelichting aantal illegale arbeidsrelaties

	Aantal illegale arbeidsrelaties					Totaal
	Tussen 1 en 5	Tussen 6 en 10	Tussen 11 en 20	Tussen 21 en 50	Meer dan 50	
Totaal	33.563	747	1.654	1.268	3.291	40.521
Schatting echte aantallen	100.688	5.973	25.631	45.002	167.838	345.132

Volgens de CBS-gegevens (d.d. 19 feb. 2007) zijn er in de negen onderzochte sectoren in totaal 741.800 bedrijven in Nederland. De tabel laat voor zover dat mogelijk was zien hoeveel bedrijven er naar schatting in elke categorie voorkomen. Op basis hiervan schatten wij dat er in totaal in deze negen sectoren ongeveer 345.000 illegale arbeidsrelaties zijn aangegaan. Een illegale arbeidskracht kan in een jaar meerdere dienstverbanden hebben bij verschillende werkgevers. Dit betekent dat het aantal illegale arbeidskrachten lager zal zijn dan het aantal illegale arbeidsrelaties.

Tabel B4-4 Toelichting duur illegale arbeidsrelaties

	Duur arbeidsrelatie					Totaal
	Maximaal 1 week	Tussen 1 week en 4 weken	Tussen 1 maand en 3 maanden	Tussen 4 maanden en 6 maanden	Meer dan 6 maanden	
Totaal	1.890	3.353	1.298	268	747	7.556
Schatting totale echte duur	6.616	58.682	78.972	40.684	137.059	322.014

Op basis van de antwoorden van de respondenten komt het geschatte totaal van de velden uit op 7.556. Dit getal wordt alleen gebruikt om te schatten hoelang een illegale arbeidsrelatie gemiddeld heeft geduurd in 2006. Het aantal van 7.556 leidt voor deze tabel tot een totaal van 322.014 dagen. Op basis hiervan schat RegioPlan dat een illegale arbeidsrelatie gemiddeld zo'n 30 - 43 dagen heeft geduurd in 2006. In combinatie met de eerdere schatting van 345.000 illegale arbeidsrelaties, betekent dit dat de illegale krachten in 2006 in totaal dan naar schatting zo'n 11 – 15 miljoen dagen arbeid hebben verricht. De inzet van deze arbeidskrachten komt op jaarbasis in totaal overeen met 45.000 – 62.000 'fulltime employees' (FTE). Er is hierbij uitgegaan van een werkweek van 5 dagen en 5 weken vakantie/feestdagen ($\approx$ 236 dagen per jaar werkzaam). Uitgaande van de huidige omvang van de beroepsbevolking (7 miljoen personen) gaat het om ongeveer 1 procent van het arbeidsvolume.

BIJLAGE 5

Definities

- EU-15** De 15 Lidstaten die tot 1 mei 2004 de Europese Unie vormden. Dit zijn: Finland, Zweden, Denemarken, Groot-Brittannië, Ierland, Duitsland, Nederland, België, Luxemburg, Oostenrijk, Frankrijk, Italië, Spanje, Portugal en Griekenland.
- EER-18** De 15 EU-15 plus IJsland, Liechtenstein en Noorwegen.
- Werkgever** Volgens de WAV is iedereen die (1) in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf door een ander arbeid laat verrichten, en (2) elke natuurlijke persoon die een ander huishoudelijke of persoonlijke diensten laat verrichten, een werkgever. Ook bedrijven die geen personeel in dienst hebben, maar wel arbeidskrachten inhuren via een uitzendbureau, zijn volgens deze definitie werkgever. Dit onderzoek beperkt zich echter uitsluitend tot *bedrijven en instellingen* als werkgever. Particuliere werkgevers blijven in dit onderzoek buiten beschouwing.
- Constructie** Al dan niet wettelijk toegestane manier van werken die een alternatief biedt voor de plicht om een tewerkstellingsvergunning aan te vragen.
- Branche** Het onderzoek richt zich op alle bedrijven en instellingen in Nederland. Verder gaat het onderzoek specifiek in op de situatie in 7 zogenoemde risicosectoren. Dit zijn branches waar het risico op overtreding van de WAV relatief hoog is. Deze branches zijn: land- en tuinbouw, bouw, metaalindustrie, vlees- en visverwerkende industrie, horeca, schoonmaak en uitzendbranche. Voor een beschrijving van de gehanteerde branche-indeling, zie bijlage 2. Omdat voor het onderzoek gebruik is gemaakt van gegevens van de Kamer van Koophandel, hebben de cijfers en uitspraken over sectoren alleen betrekking op ondernemingen die bij de Kamer van Koophandel in die sector staan ingeschreven. Dit betekent dus bijvoorbeeld dat de cijfers en uitspraken over uitzendbureaus alleen betrekking hebben op ondernemingen die bij de Kamer van Koophandel staan ingeschreven als uitzendbureau.

Grootte Het rapport hanteert een indeling naar grootteklasse van het bedrijf of de instelling. Hierbij is de volgende indeling gehanteerd:

kleinbedrijf = bedrijven en instellingen met 0 tot en met 9 werknemers
middenbedrijf = bedrijven en instellingen met 10 tot en met 99 werknemers;
grootbedrijf = bedrijven en instellingen met 100 of meer werknemers.

BIJLAGE 6**Branche-indeling op basis van sbi-codes****Landbouw**

Afdeling 011

- 0121 Fokken en houden van rundvee
- 0122 Fokken en houden van overige graasdieren
- 0123 Fokken en houden van varkens
- 0124 Fokken en houden van pluimvee
- 012503 Fokken van nerts- en pelsdieren
- 013 Akker- en/of tuinbouw in combinatie met het fokken en houden van dieren
- 0130 Akker- en/of tuinbouw in combinatie met het fokken en houden van dieren
- 01412 Dienstverlening t.b.v. de akker- en tuinbouw
- 0142 Dienstverlening t.b.v. het fokken en houden van dieren (excl. veterinaire diensten)

Vlees- en visverwerkende industrie

Afdeling 151 en 152

Metaalindustrie

Afdeling 27 en 28

Bouw

Afdeling 45

Horeca

Afdeling 55

Uitzendbureaus

- 74501 Uitzendbureaus
- 74502 Uitleenbedrijven

Schoonmaak

Afdeling 747

Overig particulier bedrijfsleven

- 01411 Hoveniersbedrijven
- 015 Jacht
- 02 Bosbouw en dienstverlening voor de bosbouw
- 05 Visserij, kweken van vis en schaaldieren
- 10 Turfwinning

11	Aardolie- en aardgaswinning en dienstverlening voor de aardolie- en aardgaswinning
14	Winning van zand, grind, klei, zout e.d.
153	Groente- en fruitverwerking
154	Vervaardiging van plantaardige en dierlijke oliën en vetten
155	Vervaardiging van zuivelproducten
156	Vervaardiging van meel
157	Vervaardiging van diervoeder
158	Vervaardiging van overige voedingsmiddelen
159	Vervaardiging van dranken
16	Verwerking van tabak
17	Vervaardiging van textiel
18	Vervaardiging van kleding; bereiden en verven van bont
19	Vervaardiging van leer en lederwaren (geen kleding)
20	Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (geen meubels)
21	Vervaardiging van papier, karton en papier- en kartonwaren
22	Uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media
23	Aardolie- en steenkoolverwerkende industrie; bewerking van splijt- en kweekstoffen
24	Vervaardiging van chemische producten
25	Vervaardiging van producten van rubber en kunststof
26	Vervaardiging van glas, aardewerk, cement-, kalk- en gipsproducten
29	Vervaardiging van machines en apparaten
30	Vervaardiging van kantoormachines en computers
31	Vervaardiging van overige elektrische machines, apparaten en benodigdheden
32	Vervaardiging van audio-, video- en telecommunicatieapparaten en -benodigdheden
33	Vervaardiging van medische apparaten en instrumenten, orthopedische artikelen e.d., precisie- en optische instrumenten en uurwerken
34	Vervaardiging van auto's, aanhangwagens en opleggers
35	Vervaardiging van transportmiddelen (geen auto's, aanhangwagens en opleggers)
36	Vervaardiging van meubels; vervaardiging van overige goederen n.e.g.
37	Vorbereiding tot recycling
40	Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas en warm water
41	Winning en distributie van water
50	Handel in en reparatie van auto's en motorfietsen; benzineservicestations
51	Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)
52	Detailhandel en reparatie van consumentenartikelen (geen auto's, motorfietsen en motorbrandstoffen)
78	

60	Vervoer over land
61	Vervoer over water
62	Vervoer door de lucht
63	Dienstverlening voor het vervoer
64	Post en telecommunicatie
65	Financiële instellingen (uitgezonderd verzekeringswezen en pensioenfondsen)
66	Verzekeringswezen en pensioenfondsen (geen verplichte sociale verzekeringen)
67	Financiële beurzen, effectenmakelaars, assurantietussenpersonen, administratiekantoren voor aandelen, waarborgfondsen e.d.
70	Verhuur van en handel in onroerend goed
71	Verhuur van transportmiddelen, machines en werktuigen zonder bedienend personeel en van overige roerende goederen
72	Computerservice en informatietechnologie
73	Speur- en ontwikkelingswerk
741	Rechtskundige dienstverlening, accountants, boekhoudbureaus, belastingconsulenten, markt- en opinieonderzoekbureaus, economische adviesbureaus en holdings
742	Architecten-, ingenieurs- en overige technische ontwerp-, teken- en adviesbureaus
743	Keuring en controle
744	Reclamebureaus e.d.
746	Beveiliging en opsporing
748	Fotografie, pakken en sorteren in loon, secretariaats- en vertaalwerk, zakelijke dienstverlening n.e.g.

(Semi-) overheid

40	Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas en warm water
41	Winning en distributie van water
60211	Openbaar personenvervoer over de weg
75	Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen
80	Onderwijs
85	Gezondheids- en welzijnszorg
90	Milieudienstverlening (= afvalinzameling)
91	Werkgevers-, werknemers- en beroepsorganisaties; levensbeschouwelijke en politieke organisaties; overige ideële organisaties e.d.

BIJLAGE 7

Vragenlijst

1. Hoeveel werknemers had u officieel in dienst op 1 januari 2007?

Indien u het niet exact weet, dan mag u ook een schatting opgeven.

Indien u geen personeel in dienst had, dan vult u '0' in.

.....

<0 – 99999>

2. Heeft u in 2006 iemand voor u laten werken?

Dit kan betekenen dat u of uw onderneming iemand in loondienst heeft gehad, maar het kan ook zijn dat u mensen via een aannemer, onderaannemer, uitzendbureau of loonbedrijf heeft ingehuurd.

- a. ja, ik heb één of meer personen voor mij laten werken
- b. nee, ik heb niemand voor mij laten werken

Indien $v1 = 0$ en $v2 = b$

3. Voor alle zekerheid: klopt het dat u niemand voor u heeft werken, ook niet via een uitzendbureau, loonbedrijf, (onder)aannemer of eventueel op een andere wijze (denk bijv. aan de boekhouder of belastingadviseur)?

- a. Ja, ik weet het zeker: ik laat niemand voor mij werken of een dienst voor mij uitvoeren.
- b. Nee, dit klopt niet.

Indien $v3 = b$

4. Hoe makkelijk of moeilijk was het voor u om het afgelopen jaar geschikt personeel te vinden?

- a. Heel makkelijk
- b. Redelijk makkelijk
- c. Niet makkelijk en niet moeilijk
- d. Redelijk moeilijk
- e. Heel moeilijk
- f. Ik heb het afgelopen jaar niet naar nieuw personeel gezocht
- g. Weet niet

5. U bent verplicht papieren (identiteitsbewijzen, verblijfsvergunningen) van werknemers die bij u in dienst treden te controleren. Bent u hiervan op de hoogte?

- a. ja
- b. nee

- 6. Weet u of u in 2006 inwoners van de Oost-Europese landen die in 2004 zijn toegetreden tot de Europese Unie (EU) voor u mocht laten werken?**
Het betreft hier inwoners van Polen, Hongarije, Tsjechië, Slowakije, Estland, Letland, Litouwen en Slovenië.
- a. ja, dat mocht
 - b. nee, dat mocht niet
 - c. ik weet niet of dat mocht
- 7. Weet u of er in 2006 beperkingen van toepassing waren op het in dienst nemen van inwoners van Oost-Europese EU-landen?**
- a. nee, ik kan ze zonder meer in dienst nemen
 - b. ja, ik dien een tewerkstellingsvergunning (twv) voor hen aan te vragen
 - c. dat weet ik niet
- 8. Als u werknemers in dienst zou nemen die een buitenlandse nationaliteit bezitten, zou u dan actief op zoek gaan naar informatie over de eisen die worden gesteld aan het werken met buitenlandse werknemers?**
- a. ja, voor alle buitenlandse werknemers
 - b. ja, maar alleen voor werknemers van buiten de Europese Unie
 - c. nee, ik weet wat de regels zijn
 - d. nee, ook al weet ik niet precies wat de regels zijn
 - e. weet niet

Indien v8 = a, b of e

- 9. Waar zou u deze informatie dan zoeken?**
- a. Gemeente
 - b. SZW
 - c. Arbeidsinspectie
 - d. Brancheorganisatie / werkgeversvereniging
 - e. Belastingdienst
 - f. het Centrum Werk en Inkomen (CWI)
 - g. de Uitvoeringsorganisatie Werknemers Verzekering (UWV)
 - h. postbus 51
 - i. anders, namelijk:.....
 - j. weet niet

Wanneer hebt u een tewerkstellingsvergunning nodig?

Het onderzoek gaat over 2006. In 2006 had u een 'tewerkstellingsvergunning' nodig voor personen die u arbeid laat verrichten en die afkomstig zijn van buiten de Europese Unie, of uit de nieuwe landen van de EU: van Polen, Hongarije, Tsjechië, Slowakije, Estland, Letland, Litouwen en Slovenië. Voor werknemers uit Noorwegen, IJsland, Liechtenstein en Zwitserland hoefde u geen vergunning aan te vragen. U kunt de tewerkstellingsvergunning aanvragen bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Als u voor werknemers uit die landen geen vergunning heeft, kunt u hiervoor een boete krijgen die kan oplopen tot € 8.000 per werknemer.

Voor werknemers die u inhuurt via een uitzendbureau of loonbedrijf en voor personeel van een (onder)aannemer, kan het uitzendbureau, het loonbedrijf of de (onder)aannemer deze vergunning aanvragen. U dient te controleren of er voor deze werknemers een tewerkstellingsvergunning is verkregen en of zij over de juiste papieren beschikken. Als u via een uitzendbureau, loonbedrijf of (onder)aannemer gebruik maakt van arbeidskrachten zonder een tewerkstellingsvergunning (terwijl dit wel nodig is), dan bent u hiervoor aansprakelijk en kunt u eveneens een boete krijgen die kan oplopen tot € 8.000 per werknemer.

Ook wanneer u asielzoekers die nog in procedure zijn zonder tewerkstellingsvergunning voor u laat werken of met een tewerkstellingsvergunning meer dan de toegestane 12 weken per jaar laat werken, of wanneer u mensen die illegaal in Nederland verblijven voor u laat werken, overtreedt u de regels.

RSU: Zodra mensen bovenstaande tekst hebben gelezen, mogen ze niet meer terug in de vragenlijst. Zodra de tekst begint geen pijltjes terug dus meer.

10. Was u hiervan op de hoogte?

- a. Ja, ik kende deze regels al
- b. Ja, ik was gedeeltelijk op de hoogte
- c. Nee, dit is helemaal nieuw voor mij

11. Wat vindt u ervan dat u van iedereen die u voor u laat werken (inclusief uitzendkrachten) moet controleren of zij over de juiste vergunningen en papieren beschikken?

- a. Begrijpelijk, ik heb er geen enkel probleem mee
- b. Begrijpelijk, maar wel lastig
- c. Niet begrijpelijk, maar verder geen problemen mee
- d. Niet begrijpelijk, en wel lastig

Anonimiteitsgarantie

Wij willen graag informatie hebben over de mate waarin in Nederland buitenlandse arbeidskrachten werken die geen tewerkstellingsvergunning hebben, terwijl dat wel zou moeten. Dit noemen we illegale arbeidskrachten.

We beseffen dat het om heel gevoelige informatie gaat en dat een bedrijf alleen bereid is om vragen hierover te beantwoorden als ze er zeker van kunnen zijn dat hun antwoorden geheim blijven, ook voor de onderzoekers.

Daarom gebruiken we een speciale methode, die er voor zorgt dat uw antwoord absoluut geheim blijft, terwijl we tegelijk toch inzicht kunnen krijgen in het aantal bedrijven dat in 2006 met arbeidskrachten zonder tewerkstellingsvergunning heeft gewerkt.

Bij deze methode vragen wij u soms de vraag naar waarheid te beantwoorden en soms niet. Wij weten niet wanneer u de vraag naar waarheid heeft beantwoord en wanneer wel. We weten dus niet of uw bedrijf de wet overtreedt. Maar omdat we wel kunnen berekenen hoe vaak de vraag naar waarheid is beantwoord, kunnen we op deze manier toch een goed inzicht krijgen in de situatie in Nederland als geheel.

Voor deze methode gebruiken we dobbelstenen, die we op het computerscherm zullen tonen.

Op het volgende scherm leggen we uit hoe dat in zijn werk gaat.

RSU: nieuw scherm

De methode werkt als volgt.

U krijgt een vraag voorgelegd. Of u deze vraag naar waarheid beantwoordt is afhankelijk van de uitkomst van een worp met de dobbelstenen.

We gebruiken twee dobbelstenen.

Als de som van de ogen 2, 3 of 4 is, beantwoordt u de vraag altijd met 'ja'

Als de som van de ogen 11 of 12 is, beantwoordt u de vraag altijd met 'nee'.

In alle andere gevallen beantwoordt u de vraag naar waarheid.

Omdat wij niet weten wat u heeft gegooid (de computer slaat deze informatie niet op!), weten wij ook niet of uw antwoord 'echt' is of 'nep'.

Uw antwoord is dus gegarandeerd geheim.

Hoe gooit u de dobbelsteen? Op het scherm staan straks twee dobbelstenen en een 'gooi-knop'. Door op de 'gooi-knop' te drukken, gooit u de dobbelstenen.

RSU: nieuw scherm

Allereerst een oefenvraag:

DOBBELSTEEN

12. Bent u de afgelopen 12 maanden wel eens door rood gereden?

- a. ja
- b. nee

Omdat we niet weten wat u heeft gegoooid, weten we niet of u de vraag naar waarheid heeft beantwoord of dat u gedwongen werd ja (bij 2,3,4) of nee (bij 11 en 12) te zeggen.

13. Begrijpt u de methode?

- a. ja
- b. nee, ik wil nog een oefenvraag doen

Indien v13=b

DOBBELSTEEN

14. Bent u in januari, februari of maart geboren?

- a. ja
- b. nee

Er volgen nu vier vragen die met deze dobbelsteen methode moeten worden beantwoord. De eerste drie vragen gaan over 2006. De laatste vraag gaat over 2004.

DOBBELSTEEN

15. Controleerde u in 2006 van alle arbeidskrachten die u in loondienst nam of liet werken via een uitzendbureau, aannemer of loonbedrijf of zij beschikten over de juiste papieren?

- a. ja
- b. nee

16. Heeft u in 2006 met illegale arbeidskrachten gewerkt?

Het gaat om werknemers uit van Polen, Hongarije, Tsjechië, Slowakije, Estland, Letland, Litouwen en Slovenië of van buiten de Europese Unie (zoals Thailand of Afrika), die voor u werken zonder dat u over een geldige tewerkstellingsvergunning beschikt terwijl dit wel nodig is. Dit geldt ook voor werknemers die u inhuurt via een uitzendbureau, loonbedrijf of (onder)aannemer. Werknemers uit Noorwegen, IJsland, Liechtenstein en Zwitserland zijn hiervan uitgezonderd.

- a. ja
- b. nee

DOBBELSTEEN

17. Heeft u in 2006 gebruik gemaakt van aannemers, uitzendbureaus of onderaannemers waarvan u vermoedt dat ze met illegale arbeidskrachten werken?

- a. ja
- b. nee

DOBBELSTEEN

18. De volgende vraag gaat over 2004. Deze vraag stellen we omdat we willen weten hoe de situatie in de afgelopen twee jaren is veranderd.

Heeft u in 2004 met illegale arbeidskrachten gewerkt?

Het gaat om werknemers uit van Polen, Hongarije, Tsjechië, Slowakije, Estland, Letland, Litouwen en Slovenië, of van buiten de Europese Unie, die voor u werken zonder dat u over een geldige tewerkstellingsvergunning beschikt terwijl dit wel nodig is. Dit geldt ook voor werknemers die u inhuurt via een uitzendbureau, loonbedrijf of (onder)aannemer. Werknemers uit Noorwegen, IJsland, Liechtenstein en Zwitserland zijn hiervan uitgezonderd.

- a. ja
- b. nee

Nu volgen weer enkele vragen over de mate waarin u denkt dat er in uw branche gebruik wordt gemaakt van illegale arbeidskrachten.

19. Denkt u dat andere werkgevers binnen uw branche wel eens gebruik maken van illegale arbeidskrachten?

- a. Ja, dat gebeurt regelmatig
- b. Ja, dat gebeurt soms
- c. Ja, dat gebeurt zelden
- d. Nee, dat gebeurt nooit
- e. Dat weet ik niet

20. Kunt u een schatting maken van het percentage bedrijven in uw branche dat wel eens gebruik maakt van illegale arbeidskrachten (dus zonder tewerkstellingsvergunning)?

Indien u denkt dat het niet gebeurt, dan vult u '0' in

<0-100> %

21. Heeft u wel eens een tewerkstellingsvergunning aangevraagd?

- a. ja
- b. nee
- c. weet niet

22-23 In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

(Helemaal mee eens; een beetje mee eens; niet eens, niet oneens; een beetje mee oneens; helemaal mee oneens)

22. De procedure om een tewerkstellingsvergunning aan te vragen is te ingewikkeld.

23. Het aanvragen van een tewerkstellingsvergunning duurt te lang.

24. Hoeveel procent van de bedrijven die werken met illegale arbeidskrachten wordt volgens u door de Arbeidsinspectie beboet? (of krijgen een boete opgelegd)

<0-100> %

25. Hoe denkt u dat de Arbeidsinspectie reageert wanneer zij erachter komt dat een werkgever (via een uitzendbureau) enkele illegale arbeidskrachten in dienst heeft?

- a. Geeft eerst een waarschuwing
- b. Legt alleen het uitzendbureau een boete op
- c. Legt alleen de werkgever een boete op
- d. Legt zowel de werkgever als het uitzendbureau een boete op
- e. Legt of de werkgever of het uitzendbureau een boete op

26-29. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

(Helemaal mee eens; een beetje mee eens; niet eens, niet oneens; een beetje mee oneens; helemaal mee oneens)

- 26. De Arbeidsinspectie richt zich vooral op de grote bedrijven, de kleine ondernemingen en particulieren controleren ze zelden.
- 27. Als er helemaal geen controles en boetes zouden zijn, zou vrijwel iedereen buitenlandse arbeidskrachten zonder tewerkstellingsvergunning voor zich laten werken.
- 28. Als ik gebruik zou maken van arbeidskrachten zonder tewerkstellingsvergunning, zou ik het heel erg vinden wanneer mijn familie, vrienden of collega's dat zouden ontdekken.
- 29. Ik vind het verwerpelijk als mensen gebruik maken van illegale arbeidskrachten.

30. Stel u werkt met illegale arbeidskrachten en familie, vrienden of collega's komen daarachter. Hoe groot acht u dan de kans dat zij dat bij de overheid melden?

- a. Zeer groot
- b. Groot
- c. Niet groot en niet klein
- d. Klein
- e. Zeer klein

31-38 We noemen u enkele argumenten om met illegale arbeidskrachten te werken. Kunt u van elk argument aangeven wat volgens u werkgevers belangrijk of onbelangrijk vinden bij hun overweging om met illegale arbeidskrachten te werken?

(Heel belangrijk argument; belangrijk argument; niet belangrijk, niet onbelangrijk; onbelangrijk argument; heel onbelangrijk argument)

Werkgevers werken met illegale arbeidskrachten omdat...

- 31. illegale arbeidskrachten goedkoper zijn
- 32. de boetes laag zijn (momenteel bijv. €8.000 per illegale arbeidskracht)
- 33. de kans om door de Arbeidsinspectie te worden gecontroleerd klein is
- 34. er veel aanbod van illegale arbeidskrachten via uitzendbureaus is
- 35. ze veel problemen hebben om op een legale manier aan voldoende arbeidskrachten te komen
- 36. het inschakelen van illegale arbeidskrachten de enige manier is om het bedrijf te laten voortbestaan
- 37. het aanvragen van tewerkstellingsvergunning te lang duurt
- 38. het aanvragen van tewerkstellingsvergunning ingewikkeld is
- 39. illegale arbeidskrachten gemotiveerder zijn en harder werken

40. Wat denkt u dat de drie belangrijkste motieven voor werkgevers zijn om met illegale arbeidskrachten te werken?

Het allerbelangrijkste argument is....

- a. illegale arbeidskrachten zijn goedkoper
- b. de boetes zijn laag (momenteel bijv. €8.000 per illegale arbeidskracht)
- c. de kans om door de Arbeidsinspectie gecontroleerd te worden klein is
- d. er is veel aanbod van illegale arbeidskrachten via uitzendbureaus
- e. werkgevers hebben veel problemen om op een legale manier aan voldoende arbeidskrachten te komen.
- f. het inschakelen van illegale arbeidskrachten is de enige manier om het bedrijf te laten voortbestaan.
- g. het aanvragen van tewerkstellingsvergunning duurt te lang
- h. het aanvragen van tewerkstellingsvergunning is ingewikkeld
- i. illegale arbeidskrachten zijn gemotiveerder en harder werken

41. Wat denkt u dat de drie belangrijkste motieven voor werkgevers zijn om met illegale arbeidskrachten te werken?

Het op één na belangrijkste argument is ...

(RSU: alle antwoordcategorieën exclusief de eerder genoemde)

42. Wat denkt u dat de drie belangrijkste motieven voor werkgevers zijn om met illegale arbeidskrachten te werken?

Het op twee na belangrijkste argument is ...

(RSU: alle antwoordcategorieën exclusief de eerder genoemden)

43. Zijn er volgens u nog andere motieven, niet genoemd in de vorige vraag, voor werkgevers om met illegale werknemers te werken?

OPEN

Eerder heeft u met de dobbelsteenmethode enkele vragen beantwoord. Nu volgen tot slot van deze enquête nog vier dobbelsteenvragen.

DOBBELSTEEN

44. Heeft u in 2006 met illegale arbeidskrachten van buiten de Europese Unie gewerkt?

Wij bedoelen hier werknemers van buiten de huidige Europese Unie (de 25 lidstaten) bijvoorbeeld Afrika, Azië of Amerika.

- a. ja
- b. nee (ik werk niet met illegale arbeidskrachten óf ik werk alleen illegale arbeidskrachten uit de EU: Polen, Hongarije, Tsjechië, Slowakije, Estland, Letland, Litouwen en Slovenië)

DOBBELSTEEN

45. Als u werkt met illegale arbeidskrachten betreft het dan alleen seizoensarbeid?

- a. Ja, alleen seizoensarbeid
- b. nee (ik werk niet met illegale arbeidskrachten óf ik werk ook buiten het seizoen met illegale arbeidskrachten)

De vragenlijst is bijna doorlopen. De volgende vragen zijn iets ingewikkelder. Om ook hier uw privacy volledig te beschermen is de dobbelsteenmethode iets aangepast.

Op uw scherm verschijnen straks weer de dobbelstenen, die u op dezelfde manier moet gooien als hiervoor. Er zijn twee mogelijkheden.

- U gooit 2, 3, 4, 11 of 12. In dat geval moet u **nog eens gooien**.
- U gooit 5, 6, 7, 8, 9 of 10. U moet de vraag naar waarheid beantwoorden.

Als u dus bij de eerste "worp" (met 2 dobbelstenen) 2, 3, 4, 11 of 12 heeft gegooid, **dan gooit u nog eens**. Het aantal ogen van **alleen de gele dobbelsteen** bepaalt dan het antwoord dat u moet selecteren. Als u met de gele dobbelsteen bijvoorbeeld een 1 heeft gegooid, dan kiest u antwoord 1, als u met de gele dobbelsteen 2 heeft gegooid, dan kiest u antwoord 2, enzovoort.

DOBBELSTEEN

46. Hoeveel illegale arbeidskrachten heeft u in 2006 voor u laten werken?

- 1 Tussen 1 en 5 personen
- 2 Tussen 6 en 10 personen
- 3 Tussen 11 en 20 personen
- 4 Tussen 21 en 50 personen
- 5 Meer dan 50 personen
- 6 Ik werk niet met illegale arbeidskrachten

DOBBELSTEEN

47. Als u gebruik maakt van illegale arbeidskrachten, hoeveel weken of maanden werkten deze personen gemiddeld in 2006?

- 1 Maximaal 1 week
- 2 Tussen 1 week en 4 weken
- 3 Tussen 1 maand en 3 maanden
- 4 Tussen 4 maanden en 6 maanden
- 5 Meer dan 6 maanden
- 6 Ik werk niet met illegale arbeidskrachten

48. Heeft u er vertrouwen in dat uw antwoorden bij het gebruik van de dobbelsteenmethode anoniem blijven?

- a. ja
- b. nee
- c. weet niet

49. In welke branche (of sector) is uw bedrijf actief?

Indien uw bedrijf actief is in meerdere branches of sectoren, s.v.p. alleen de belangrijkste aankruisen.

- a. landbouw
- b. vis en vlees
- c. metaalindustrie
- d. bouw
- e. horeca
- f. uitzendbureau
- g. overig industrie (niet b of c)
- h. handel (groot- en detailhandel)
- i. transport (weg, lucht, spoor)
- j. zakelijke dienstverlening
- k. banken en verzekeringen
- l. onderwijs
- m. overheid
- n. gezondheids- en welzijnszorg
- o. overig, namelijk:

Indien v50=f

50. U heeft aangegeven dat u actief bent als uitzendbureau. Is uw uitzendbureau gecertificeerd?

- a. Ja
- b. Nee

- 51. Dat was de laatste vraag. Heeft u nog opmerkingen over de vragenlijst of de Wet arbeid vreemdelingen?**

OPEN

- ♦ Nee

- 52. Hartelijk dank voor uw deelname aan het onderzoek. Het is mogelijk om een digitale samenvatting van het onderzoek te ontvangen. Als het rapport openbaar wordt ontvangt u dit automatisch via de e-mail. Als u deze wilt ontvangen, vul dan hier uw e-mailadres in.**

.....@.....