



# ARBEIDSMIGRATIE VANUIT MIDDEN- EN OOST- EUROPESE LANDEN

Juridische constructies en kostenvoordelen



REGIOPLAN  
BELEIDSONDERZOEK



## ARBEIDSMIGRATIE VANUIT MIDDEN- EN OOST-EUROPESE LANDEN

Juridische constructies en kostenvoordelen

- eindrapport -

Auteurs:  
Mr. drs. A. Schreijenberg  
Dr. J. Mevissen

Regioplan Beleidsonderzoek  
Nieuwezijds Voorburgwal 35  
1012 RD Amsterdam  
Tel.: +31 (0)20 – 531 53 15  
Fax : +31 (0)20 – 626 51 99

Amsterdam, november 2012  
Publicatienr. 2314

© 2012 Regioplan, in opdracht van de WRR

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan.

Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

## INHOUDSOPGAVE

Inleiding .....	I
<i>Factsheets</i>	
1 Chronologisch overzicht ontwikkelingen in wet- en regelgeving Sinds 2004 .....	1
2 Toegang tot de arbeidsmarkt: wet- en regelgeving .....	3
3 Relatieve arbeidskosten: wet- en regelgeving .....	7
4 Aantallen, arbeidsconstructies en arbeidskosten .....	11
5 Arbeidsmigranten uit MOE-landen in de land- en tuinbouw .....	15
6 Arbeidsmigranten uit MOE-landen in de vleessector.....	19
7 Arbeidsmigranten uit MOE-landen in de bouwsector .....	23
8 Comparatieve kostenvoordelen .....	27
Nabeschouwing .....	31
Bijlage 1 Gesprekspartners.....	37
Bijlage 2 Geraadpleegde bronnen .....	39



## INLEIDING

### **Achtergrond**

De toetreding tot de Europese Unie van acht Midden- en Oost-Europese landen (de zogenoemde MOE-landen) per 1 mei 2004, heeft consequenties voor de arbeidsmarkt in Nederland. Het heeft geleid tot een instroom van arbeidskrachten uit deze landen, vanwege het vrije verkeer van personen en diensten binnen de Europese Unie en het grote verschil in welvaart tussen enerzijds Nederland en anderzijds de nieuw toegetreden landen.

Er is in de afgelopen jaren al veel aandacht geweest voor de al dan niet vermeende voor- en nadelen van dit nieuwe arbeidsaanbod. Een feit is dat de aanwezigheid van arbeid uit de nieuwe lidstaten sterk verschilt per sector. Ook de manier waarop gebruikgemaakt wordt van dit arbeidsaanbod, verschilt sterk per sector: werknemerschap, zzp-schap, uitzendwerk en payroll, via outsourcing en dienstverlening vanuit het buitenland.

Door variaties in de omvang van het verschijnsel binnen sectoren, beroepen en regio's, en door variatie in de constructies die gebruikt worden, heeft de inzet van dit buitenlandse arbeidsaanbod effect op de werking en uiteindelijk ook op de structuur van de Nederlandse arbeidsmarkt en op het stelsel van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen.

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) voert in 2012 een project uit over de samenhang tussen arbeidsmarkt- en migratiedynamiek. Het doel van het project is de veranderingen op middellange en lange termijn in de regulering en het functioneren van de arbeidsmarkten in Nederland en (in mindere mate) Europa te bestuderen, met het oog op de mate waarin arbeidsmigratie van betekenis kan zijn. In het kader van dit project is aan Regioplan gevraagd een 'update' uit te voeren van het in 2004 uitgevoerde onderzoek naar juridische constructies en kostenvoordelen bij het inzetten van arbeidskrachten uit de MOE-landen.<sup>1</sup> Dit onderzoek is mogelijk gemaakt door de WRR in samenwerking met de ministeries van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).<sup>2</sup>

### **Vraagstelling**

Het onderzoek dient de volgende typen vragen te beantwoorden:

- contextvragen: met name ontwikkelingen in absolute aantallen MOE-landers op de Nederlandse arbeidsmarkt en in de sectoren bouw en land- en tuinbouw en de vleessector;

---

<sup>1</sup> H. ter Beek, J. Mevissen, J. Mur & C. Pool (2005). *Poolshoogte. Onderzoek naar juridische constructies en kostenvoordelen bij het inzetten van Poolse arbeidskrachten in drie sectoren*. RWI, Den Haag.

<sup>2</sup> Het project is vanuit de WRR begeleid door drs. J.W. Holtslag en dr. E.K. Schrijvers. Wij danken hen voor de deskundige, constructieve en prettige wijze waarop dat gebeurd is.

- situatievragen: gebruik van verschillende juridische constructies en effecten op comparatieve (bruto loon)kosten;
- duidingsvragen: wat zijn de achtergronden van de ontwikkelingen en welke betekenis hebben deze.

Deze update inventariseert weliswaar, net als het onderzoek uit 2005, de gehanteerde constructies en de consequenties daarvan voor de arbeidskosten, maar het onderzoek is niet meer alleen gericht op Poolse arbeidskrachten. In de update gaat het om de inzet van arbeidskrachten uit de MOE-landen in het algemeen. Om te kunnen vaststellen wat er sinds 2004 veranderd is, zijn wel dezelfde drie indertijd onderzochte sectoren (land- en tuinbouw, de bouw en de vleessector) opnieuw in het onderzoek betrokken.

### ***Werkwijze***

Om de vragen te beantwoorden, zijn de volgende onderzoeksactiviteiten uitgevoerd, die we hieronder nader uitwerken.

1. Deskresearch: met een documentstudie werden kwantitatieve ontwikkelingen, ontwikkelingen in wet- en regelgeving en de schaal en omvang van arbeidsconstructies in de drie sectoren in kaart gebracht. Zie hiervoor ons overzicht van gebruikte bronnen in bijlage 2.
2. Consultatie: wetenschappelijke deskundigen en betrokkenen uit het veld (UWV, Inspectie SZW) werden bevraagd over hun ervaringen. Zie bijlage 1: Gesprekspartners.
3. Sectorale analyse: in de land- en tuinbouw, de bouw- en de vleessector werden per sector twee werkgevers anoniem geïnterviewd. Daarnaast heeft per sector een interview met zowel een werkgeversorganisatie als een werknemersorganisatie plaatsgevonden. Zie bijlage 1: Gesprekspartners.
4. Analyse en terugkoppeling: de resultaten van de voorgaande activiteiten zijn naast elkaar gelegd en nader geanalyseerd en waar nodig heeft een aanvullende dataverzameling plaatsgevonden.

### ***Rapportage***

Omdat de onderzoeksresultaten gebruikt zullen worden in een bredere rapportage van de WRR hoefde de rapportage over dit onderzoek niet noodzakelijkerwijze een op zich zelf staand rapport te zijn. Daarom is gerapporteerd in de vorm van factsheets waarin kort en to the point de bevindingen per thema of sector worden besproken en toegelicht.



## 1 CHRONOLOGISCH OVERZICHT ONTWIKKELINGEN IN WET- EN REGELGEVING SINDS 2004

Datum	Ontwikkeling	Toelichting
1 mei 2004	Toetreding MOE-8	Vrij verkeer van personen uit de MOE-8 met overgangsregeling tewerkstellingsvergunning vereist in combinatie met een arbeidsmarkttoets. Vrij verkeer van diensten (dienstverleners en zzp'ers).
1 jan 2005	Invoering bestuurlijke boete Wet arbeid vreemdelingen (Wav)	Strengere handhaving bij werken zonder tewerkstellingsvergunning.
21 juni 2005	Toetredingsverdragen Bulgarije en Roemenië getekend	Standstill bepalingen. Vanaf deze datum geen verslechtering positie arbeidsmigranten toegestaan.
1 dec 2005	Wijziging Besluit uitvoering Wav en het Vreemdelingenbesluit	Notificatieplicht bij grensoverschrijdende dienstverlening (detachering).
14 dec 2005	Vergroting werkingssfeer Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga)	De werkingssfeer van de Waga wordt vergroot van de bouw naar alle sectoren: gelijke arbeidsvoorwaarden.
1 mei 2006	Versoepeling overgangsregeling MOE-8	Fasegewijze vrijstelling van de arbeidsmarkttoets per sector.
28 dec 2006	Dienstenrichtlijn	Minder (of geen) belemmeringen bij grensoverschrijdende diensten binnen de EU.
1 jan 2007	Toetreding Bulgarije en Roemenië tot EU	Vrij verkeer van personen uit Bulgarije en Roemenië met overgangsregeling tewerkstellingsvergunning vereist in combinatie met een arbeidsmarkttoets. Vrij verkeer van diensten (dienstverleners en zzp'ers).
1 mei 2007	Einde Nederlandse overgangsregeling voor MOE-8	Geen tewerkstellingsvergunning meer vereist.
1 mei 2007	Invoering bestuurlijke boete Wet minimum loon (WML)	De arbeidsinspectie kan boetes uitdelen waar de WML niet nageleefd wordt, waar voorheen werknemers zich tot de rechter moesten wenden.
6 dec 2008	Uitzendrichtlijn	EU-landen dienen de beperkingen van en een verbod op de inzet van uitzendkrachten weg te nemen. Daarnaast is de gelijke behandeling van uitzendkrachten in vergelijking met medewerkers in vaste dienst belangrijk.
1 jan 2010	Invoering Aansprakelijkheidswet inleners	Op grond van artikel 7:692 BW ontstaat ketenaansprakelijkheid bij het inlenen van arbeidskrachten. Inleners zijn hoofdelijk aansprakelijk voor voldoening WML.
10 feb 2011	Wijziging WML, bevoegdheid tot innemen van administratie door Arbeidsinspectie	Bij vermoeden van onderbetaling mag de Inspectie SZW de administratie innemen.

<b>DATUM</b>	<b>ONTWIKKELING</b>	<b>TOELICHTING</b>
1 jan 2012	(Stilzwijgende) verlenging overgangsregeling Bulgaren en Roemenen	De derde fase van de overgangsregeling voor Bulgaren en Roemenen wordt bereikt.
24 april 2012	Toetredingsverdrag Kroatië getekend	Standstill bepalingen. Vanaf deze datum geen verslechtering positie arbeidsmigranten toegestaan.
27 april 2012	Aanpassing Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) aan uitzendrichtlijn	Geen grote gevolgen. Veel is al in Nederlandse wetgeving vastgelegd.
1 juli 2012	Aanpassing Waadi in verband met registratie handelsregister	Uitleners van personeel worden verplicht in het handelsregister van de Kamer van Koophandel (KvK) te vermelden dat arbeidskrachten ter beschikking gesteld worden.
<b><i>Aanstaande relevante ontwikkelingen in relevante wet- en regelgeving</i></b>		
1 jan 2013	<i>Invoering Wet fraude aanpak (aanscherping SZW-wetgeving)</i>	<i>Sterke verhoging boetes Wav</i>
1 jan 2014	<i>Uiterlijke einddatum overgangsregeling Bulgaren en Roemenen</i>	

## 2 TOEGANG TOT DE ARBEIDSMARKT: WET- EN REGELGEVING

De toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt wordt op verschillende niveaus geregeld. Er bestaan Europese verdragen en richtlijnen; er is (daarop gebaseerde) Nederlandse wetgeving en de Nederlandse overheid stelt beleids- en uitvoeringsregels op. Waar zich sinds 2004 wijzigingen voordoen met betrekking tot de toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt zijn deze voornamelijk beleidsmatig van aard. We bespreken in deze factsheet de belangrijkste ontwikkelingen sinds 2004, de (juridische) achtergronden daarvan en het effect van de ontwikkelingen op de meest voorkomende arbeidsconstructies.

### ***Ontwikkelingen sinds 2004***

In 2012 kan met betrekking tot de toegang tot de arbeidsmarkt in vergelijking met 2004 het volgende geconcludeerd worden:

- In 2004 was een tewerkstellingsvergunning (TWV) verplicht voor werknemers uit alle MOE-landen. Per 1 mei 2007 kwam die plicht voor personen uit de MOE-8 te vervallen.<sup>1</sup> Voor Bulgaarse en Roemeense werknemers zonder EU-25 paspoort geldt dat zij tot uiterlijk 1 januari 2014 over een TWV moeten beschikken.
- Sinds medio 2011 heeft de Nederlandse regering besloten weinig tot geen TWV's meer te verstrekken voor laag- en ongeschoolde arbeid, vooral in de land- en tuinbouw. Dit had tot gevolg dat er nauwelijks nog TWV's worden verleend voor Bulgaarse en Roemeense werknemers.
- Het verrichten van dienstverlening is voor personen uit alle lidstaten vrij, ook voor werknemers voor wie nog geen vrij verkeer van werknemers geldt (Bulgaren, Roemenen en zogenoemde derdelanders, met een nationaliteit van buiten de EER). Dat geldt zowel voor zzp'ers als voor diensten verricht door een buitenlands bedrijf in Nederland. In 2004 was er nog discussie of een TWV voor de in Nederland werkende werknemers in dienst van buitenlandse dienstverleners verplicht was. In 2012 geldt dat dit daar waar uitsluitend arbeid als dienst geleverd wordt het geval is (bijvoorbeeld bij uitzendwerk). Voor buitenlandse dienstverleners in de bovengenoemde categorieën geldt wel altijd een notificatieplicht bij het UWV. Gemeld moet worden: welke werkzaamheden worden verricht, bij welke opdrachtgever in Nederland, de plaats en de duur van de werkzaamheden. Op een notificatie volgt geen akkoord. Het kan zijn dat werkgevers achteraf met boetes worden geconfronteerd.
- Buitenlandse zzp'ers uit EU-lidstaten zijn in 2012 net als in 2004 vrij om in Nederland arbeid te verrichten. Waar zelfstandigheid echter in de praktijk niet blijkt te bestaan, maar sprake is van een gezagsrelatie tussen de

---

<sup>1</sup> Hierdoor is het kwantitatieve inzicht in de arbeidsmigratie voor een deel verdwenen.

werknemer en een werkgever geldt een TWV-verplichting. In die gevallen wordt gesproken van schijnzelfstandigheid.

### ***Relevante wet- en regelgeving***

De belangrijkste wet- en regelgeving die bepalend is voor de toegang tot de arbeidsmarkt van MOE-landers is neergelegd in:

1. het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU), met name artikel 45, 49, en 56;
2. de toetredingsverdragen van de verschillende MOE-landen en de overgangsregelingen daarbij;
3. de Wet arbeid vreemdelingen (Wav);
4. de uitvoeringsregelingen van het UWV.

We werken deze vier bronnen hieronder nader uit en gaan daarbij verder in op de wijze waarop zij van belang zijn voor de gesignaleerde ontwikkelingen in de toegang tot de arbeidsmarkt voor MOE-migranten sinds 2004.

#### ***Ad. 1 - VWEU***

Op grond van het vrij verkeer van werknemers (artikel 45 VWEU) zijn werknemers uit de EU-25 (dat is exclusief Roemenië en Bulgarije) sinds 1 mei 2007 vrij in Nederland te werken zonder belemmeringen. Een arbeidsverhouding in de zin van het verdrag wordt er door gekenmerkt dat iemand gedurende een bepaalde periode onder gezag van iemand anders prestaties verricht tegen beloning. Uitzendarbeid valt daar ook onder. Vrij verkeer van diensten (artikel 56 VWEU) is er voor alle personen uit alle lidstaten. Volgens het Hof van Justitie EG zijn drie voorwaarden bepalend voor dienstverlening: een dienstbetrekking, de hoofdactiviteit in de lidstaat van herkomst en terugkeer naar de lidstaat van herkomst na verrichte werkzaamheden.

Vrijheid van vestiging (artikel 49 VWEU) bepaalt de arbeid die in Nederland door buitenlandse zelfstandigen wordt verricht. De criteria die gelden om vast te stellen of er sprake is van arbeid door een zelfstandige zijn: geen gezagsverhouding en werkzaamheden onder eigen verantwoordelijkheid.

#### ***Ad. 2 - Toetredingsverdragen***

Voor Roemenen en Bulgaren mogen lidstaten tot uiterlijk 1 mei 2014 een overgangsregeling opleggen bij de op 21 juni 2005 getekende toetredingsverdragen. Nederland heeft ervoor gekozen om deze periode volledig te gebruiken. Dat wil zeggen dat op grond van de Wav een TWV vereist is als zij als werknemer in Nederland werken.

#### ***Ad. 3 - Wav***

De Wav stelt dat het werkgevers verboden is vreemdelingen arbeid te laten verrichten zonder tewerkstellingsvergunning (artikel 2 Wav). Waar sprake is van het inlenen van arbeidskrachten, moet de uitlener in het bezit zijn van een tewerkstellingsvergunning (TWV) voor de te verrichten arbeid. Artikel 15 van

Wav maakt de werkgever er verantwoordelijk voor na te gaan of de juiste papieren aanwezig zijn.

#### *Ad. 4 - Uitvoeringsregelingen*

Sinds 1 december 2005 is bij dienstverlening notificatie bij het UWV vereist. Sinds medio 2011 worden door het UWV vrijwel geen TWV's meer verstrekt voor laag- en ongeschoolde Bulgaren en Roemenen. In de toetredingsverdragen zijn zogenoemde standstill-bepalingen opgenomen die bepalen dat de positie van werknemers uit de lidstaten niet door de overheid mag worden verslechterd. Door TWV's te weigeren voor Roemenen en Bulgaren doet de Nederlandse overheid dit volgens werkgevers toch. Enkele rechtbanken oordeelden in 2012 dat dit onrechtmatig is. Of een hogere rechter dit oordeel deelt, wordt in november 2012 duidelijk. Dan dient het hoger beroep.

De weigering van TWV's voor lager en ongeschoolde Bulgaren en Roemenen komt voort uit de wens van het ministerie om Nederlands arbeidspotentieel beter te benutten. De gedachte is dat eerst de toenemende groep Nederlandse werklozen wordt aangeboord, alvorens werknemers uit het buitenland aan te nemen. Deze maatregel is onderdeel van een breder pakket aan maatregelen gericht op het oplossen van problemen rondom de inzet van arbeidsmigranten uit MOE-landen. Er is daarbij aandacht voor werkloosheid onder arbeidsmigranten, integratieproblematiek, uitbuiting, oneerlijke concurrentie en overbewoning.<sup>2</sup>

#### ***Effect regels betreffende arbeidsmarkttoegang op arbeidsconstructies***

De uitwerking van wet- en regelgeving op de toegang van MOE-migranten tot de Nederlandse arbeidsmarkt en de constructies op grond waarvan zij werken, is als volgt samen te vatten:

- De meest voorkomende arbeidsconstructie is die van een werknemer uit een van de MOE-8 (met name Polen) in dienst van een Nederlandse werkgever of een Nederlands uitzendbureau. Er zijn in tegenstelling tot 2004 geen belemmeringen meer aan hun toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze groep werknemers heeft recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als Nederlandse werknemers. Een betere beschikbaarheid en een betere motivatie dan Nederlandse werknemers lijken de belangrijkste selectiecriteria voor veel werkgevers. Volgens het UWV en betrokkenen uit drie nader onderzochte sectoren voorziet deze groep werknemers na 1 mei 2007 in een structurele behoefte op de Nederlandse arbeidsmarkt en is hun inzet inmiddels mogelijk een vast gegeven binnen de onderzochte sectoren.
- Vergeleken met het aantal werknemers en uitzendkrachten uit de MOE-8 dat op een Nederlands contract werkt, is het aantal dat op basis van andere constructies werkzaam is (in dienst van een buitenlandse dienstverlener of als zzp'er) te verwaarlozen.

---

<sup>2</sup> Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 14 april 2011. Maatregelen arbeidsmigratie uit Midden- en Oost-Europa. Referentie: AV/SDA/2011/4771.

- Bulgaren en Roemenen zijn vrijwel uitsluitend als dienstverlener of zzp'er actief op de Nederlandse arbeidsmarkt. Tenzij illegaal tewerkgesteld is er voor hen tot 1 januari 2014 slechts zeer beperkt de mogelijkheid om als werknemer in loondienst te treden.
- Ten slotte is er een groep werknemers uit MOE-landen die zwart of illegaal in Nederland werken. Deze groep is grotendeels buiten dit onderzoek gebleven

### 3 RELATIEVE ARBEIDSKOSTEN: WET- EN REGELGEVING

Net als de toegang tot de arbeidsmarkt worden ook de relatieve arbeidskosten van arbeidsmigranten uit MOE-landen mede bepaald door Europese en Nederlandse wet- en regelgeving. Het gaat dan met name om richtlijnen en wetten die gelijke behandeling regelen bij grensoverschrijdende arbeid. Daarnaast zijn belasting- en socialezekerheidsregelgeving in het land van herkomst bepalend voor de kostenvoordelen die behaald kunnen worden bij de inschakeling van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa in Nederland. We bespreken in deze factsheet de belangrijkste ontwikkelingen, de (juridische) achtergronden daarvan en de betekenis van de ontwikkelingen voor arbeidsconstructies en kostenvoordelen.

#### ***Bepalende factoren voor verschillen in arbeidskosten***

In 2012 kan met betrekking tot voorkomende verschillen in arbeidskosten tussen MOE-migranten en Nederlandse werknemers en de oorzaken daarvan in vergelijking met 2004 het volgende geconcludeerd worden:

- Voor arbeidskrachten die in loondienst zijn bij een Nederlands bedrijf gelden gelijke arbeidsvoorwaarden als voor Nederlandse werknemers. Ook worden dezelfde (Nederlandse) belastingen en premies afgedragen. Daar treedt geen verschil op ten opzichte van de situatie in 2004.
- In de Europese regelgeving is sinds 2004 een trend te zien naar een gelijkere behandeling van tijdelijke arbeidsmigranten ten opzichte van Nederlandse werknemers (bijvoorbeeld toegang tot dezelfde bedrijfsvoorzieningen en vacatures). Verschillen in arbeidsvoorwaarden zijn daardoor (nog) kleiner geworden.
- Waar arbeidsmigranten werken op een buitenlands arbeidscontract kunnen onder voorwaarden wel kostenvoordelen behaald worden ten opzichte van Nederlandse werknemers. Deze kostenvoordelen worden behaald op belastingen en premies.
- Bepalend voor de belastingplicht is wie als materieel werkgever wordt aangemerkt en waar deze gevestigd is. In dat land is een belastingplicht. Wanneer langer dan 183 dagen gewerkt wordt in Nederland valt de belastingplicht in Nederland. In de MOE-landen wordt minder belasting betaald dan in Nederland. Dat gold in 2004 ook.
- Daarnaast kan een A1-formulier (in 2004 E101 genaamd) worden verkregen zodat (lagere) sociale premies in een ander land worden voldaan. Door onverschuldigde sectorpremies, lagere pensioenafdrachten, en landenspecifieke regelingen, kunnen grotere kostenvoordelen worden geboekt bij de toepassing van het A1-formulier. Voornamelijk landenspecifieke regelingen die een deel van het brutoloon als onbelaste vergoeding aanwijzen zorgen voor kostenvoordelen. Vele geïnterviewden menen dat dit type regelingen de meeste voordelen met zich meebrengt. In 2004 werd dit nog niet genoemd als een bepalende factor voor verschillen

in arbeidskosten. Gegevens van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) over 2011 laten zien dat in dat jaar 88.637 verklaringen werden afgegeven.

- Op basis van onderzoek (Pool, 2011) bestaat de indruk dat de wijze waarop arbeidsmigranten gerekruteerd worden en naar Nederland komen in sterkere mate bepalend is voor hun arbeidsvoorwaarden dan geldende wetgeving op dat gebied. Het blijkt dat arbeidsmigranten die legaal als werknemer in Nederland aan het werk gaan, maar afhankelijk zijn van de manier van werken van malafide werkgevers, tussenpersonen of uitzendbureaus, soms dezelfde of slechtere arbeidsvoorwaarden hebben dan illegaal tewerkgestelden. Geïnterviewde belangenorganisaties onderstrepen deze constatering.

### **Relevante wet- en regelgeving**

De belangrijkste wet- en regelgeving die bepalend is voor de toegang tot de arbeidsmarkt van MOE-landers is neergelegd in:

1. Richtlijn 96/71 EG (detacheringsrichtlijn)
2. Richtlijn 2008/104 EG (uitzendrichtlijn)
3. Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga)
4. Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)

We werken deze vier bronnen hieronder nader uit en gaan daarbij nader in op de wijze waarop zij van belang zijn voor de verschillen in arbeidskosten voor MOE-migranten en Nederlandse werknemers sinds 2004.

#### *Ad. 1, 2 en 3*

De Europese detacheringsrichtlijn (Richtlijn 96/71 EG) is in Nederland vertaald naar de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga). Artikel 3 van die wet bepaalt dat algemeen verbindend verklaarde CAO-bepalingen doorwerken in arbeidsovereenkomsten die door vreemd recht worden beheerst. De Waga is niet meer gewijzigd sinds 24 december 1999. Wel is de werkingssfeer van de Waga sindsdien uitgebreid. Vanaf 14 december 2005 is de werkingssfeer van de wet verbreed van de bouw naar alle sectoren. Sociale zekerheid en migratierecht vallen buiten de werking van de regelingen.<sup>3</sup>

Ook waar CAO's betrekking hebben op sociale zekerheid kunnen de desbetreffende bepalingen niet dwingend opgelegd worden aan buitenlandse werkgevers. Andere zaken die niet onder de detacheringsrichtlijn vallen zijn: aanvullend bedrijfspensioenen; vut-uitkeringen; aanvullingen op WW, WAO, ANW en een collectieve ongevallenverzekering.

De zaken die niet in de detacheringsrichtlijn/Waga zijn geregeld bieden ruimte voor een betere concurrentiepositie voor arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa.

---

<sup>3</sup> Migratierecht dient hier te worden opgevat als het geheel van publiekrechtelijke aanspraken in domeinen van verblijfsrecht, nationaliteitsrecht en sociaal zekerheidsrecht, gebaseerd op familiale verhoudingen.



*Ad. 2 en 4*

De werkingsfeer van de Waadi is beperkt tot arbeidskrachten die werkzaam zijn via intermediairs.

In artikel 8 van de Waadi wordt geregeld dat ter beschikking gestelde arbeidskracht ten minste recht heeft op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke gelden voor werknemers die werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van dezelfde onderneming.

Op 27 april 2012 is de Waadi gewijzigd naar aanleiding van de implementatie van de uitzendrichtlijn. Door het steeds verder gelijktrekken van arbeidsvoorwaarden tussen vaste en flexibele werknemers en het strengere toezicht op uitzendbureaus zijn kostenvoordelen (zowel op legale als op illegale wijze verkregen) waarschijnlijk minder snel te realiseren.

***Effect regels betreffende arbeidsvoorwaarden op kostenvoordelen***

De uitwerking van wet- en regelgeving op arbeidsvoorwaarden van MOE-migranten ten opzichte van de arbeidsvoorwaarden van Nederlandse werknemers is als volgt samen te vatten:

- Werknemers uit MOE-landen die op een Nederlands arbeidscontract werken voor een Nederlandse werkgever of een Nederlands uitzendbureau zijn door de geldende wet- en regelgeving even duur als Nederlandse werknemers. Toch zijn dit de meest voorkomende constructies. Werkgevers geven aan dat werknemers uit MOE-landen vaak harder werken en bereid zijn om meer uren te maken.
- Waar werknemers gedetacheerd worden vanuit het buitenland werken de meeste cao-bepalingen ook door. Met betrekking tot belastingen en sociale premies zijn onder voorwaarden wel kostenvoordelen te behalen.
- Regelgeving in MOE-landen met betrekking tot fiscale voordelen op extraterritoriale arbeidskosten zorgt voor aanvullende concurrentievoordelen voor MOE-migranten op de Nederlandse arbeidsmarkt. Relatief hoge onbelaste kostenvergoedingen drukken het brutoloon van in Nederland gedetacheerde werknemers.
- Op de arbeidsvoorwaarden voor zzp'ers uit MOE-landen in Nederland is minder tot geen zicht. Op deze groep is vreemd recht van toepassing. Daardoor kunnen zij hun diensten (ook in Nederland) goedkoper aanbieden. Zij zijn vrij hun eigen tarieven vast te stellen.



## 4 AANTALLEN, ARBEIDSCONSTRUCTIES EN ARBEIDSKOSTEN

De toegang tot de arbeidsmarkt en de relatieve arbeidskosten van arbeidsmigranten uit MOE-landen worden verondersteld bepalende factoren te zijn voor het aantal arbeidsmigranten dat in Nederland komt werken. In deze factsheet geven we de ontwikkeling van het aantal arbeidsmigranten uit MOE-landen weer. Daarbij gaan we in op de te onderscheiden arbeidsconstructies en de (relatieve) arbeidskosten.

### ***Arbeidsmigranten uit MOE-landen in Nederland***

De ontwikkelingen in de arbeidsmigratie van Midden- en Oost-Europeanen naar Nederland tot 2011 is recent in kaart gebracht in het parlementair onderzoek "Lessen uit recente arbeidsmigratie" (LURA).

- Volgens een schatting van de Universiteit Utrecht waren er al in 2009 ongeveer 300.000 MOE-landers in Nederland. Daarbij wordt geschat dat een derde van deze groep (100.000) uit Bulgaren en Roemenen bestaat.
- Begin 2011 staan er ongeveer 200.000 Midden- en Oost-Europeanen als inwoner of werknemer in Nederland geregistreerd. Er is echter ook bekend dat een deel van de arbeidsmigranten niet geregistreerd staat. Er moet daarom vanuit gegaan worden dat er in 2011 ten minste 200.000 MOE-landers in Nederland zijn.
- Begin 2012 stonden er in de GBA 36.732 Bulgaren en Roemenen ingeschreven. De meerderheid van de geschatte 100.000 Bulgaren en Roemenen in Nederland is dus niet geregistreerd als inwoner van Nederland.
- Er is een toename te zien van het aantal geregistreerde MOE-migranten in Nederland van 34.000 in 2004 naar ongeveer 80.000 in 2012. In het LURA-rapport wordt gemeld dat op 1 januari 2010 één op de vijf eerstegeneratie-allochtonen tot een jaar in Nederland blijft. Bulgaren blijven het kortst. Op 1 januari 2011 is dat beeld niet veranderd (CBS, 2012).
- Uitgaande van de bevolkingscijfers van het CBS is in 2011, ten opzichte van 2004, het aantal werkzame personen uit MOE-landen verdubbeld. Volgens prognoses van de IND en het UWV (UWV, 2012) neemt het aantal MOE-migranten in komende jaren nog toe. Arbeid is het belangrijkste immigratiemotief. Ook dit wijst erop dat arbeidsmigranten uit MOE-landen een structurele positie zijn gaan innemen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

### ***Verdeling van MOE-migranten over arbeidsconstructies***

Op basis van verschillende bronnen (registraties, maar ook 'zachtere' informatiebronnen zoals interviews en enquêtes) komen we tot aannames over het actuele aantal arbeidsmigranten uit MOE-landen, verdeeld over de te onderscheiden arbeidsconstructies:

- In het laatste jaar dat het UWV nog zonder belemmeringen TWV's aan Bulgaren en Roemenen verstrekke (2010) werden over alle sectoren

ongeveer 3.600 TWV's verstrekt. In het jaar daarvoor waren dat er ongeveer 4.300. In 2012 zijn geen TWV's verstrekt. Omdat geïnterviewden aangeven vaste arbeidskrachten uit MOE-landen structureel in dienst te hebben, gaan we ervan uit dat maximaal de helft van het aantal Bulgaren en Roemenen dat in 2010 op een Nederlands arbeidscontract werkzaam is, dat nog steeds is. In onze raming gaan we daarom uit van tussen de nul en 1.800 werknemers.

- Op basis van interviewresultaten kan verondersteld worden dat arbeidsmigranten uit de MOE-8, waarvoor vóór 1 mei 2007 een TWV aangevraagd werd, in 2012 nog in ongeveer gelijke aantallen op de Nederlandse arbeidsmarkt actief zijn. In de cijfers van het UWV is tot 2007 een toename te zien van het aantal TWV's. In 2006 waren er bij het UWV ongeveer 62.000 aanvragen voor TWV's voor MOE-migranten. Tot 1 mei 2007 werden nog bijna 34.000 TWV's verstrekt. Daarom nemen we de 62.000 aanvragen uit 2006 als ondergrens in 2012 en gaan we uit van een maximum van 80.000 in 2012.
- In een enquête van de branchevereniging voor uitzendondernemingen (ABU) wordt ABU-leden jaarlijks gevraagd naar de inzet van flexmigranten. Een voorzichtige schatting op basis van de (niet-representatieve) uitkomsten van dat onderzoek is dat ABU-leden in 2011 minimaal 48.000 flexmigranten aan het werk hebben. Volgens de ABU hebben haar leden een aandeel van minimaal 25 procent in de bemiddelingen in de uitzendbranche. Daaruit volgt de schatting dat er ongeveer 190.000 flexmigranten uit MOE-landen in Nederland werkzaam zijn. Omdat de ABU-leden marktgroei verwachten, kunnen dit er nog meer zijn, we gaan uit van een maximum van 200.000.
- In 2010 en 2011 werden tussen de 6.500 en 9.000 notificaties gedaan van Bulgaren en Roemenen.
- Met name de laatste jaren groeit het aantal zelfstandigen onder de arbeidsmigranten volgens CBS-cijfers harder dan het aantal werknemers. In 2003 waren nog 190 Poolse ondernemers ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, in 2006 waren dat er al 3.347 en op 1 januari 2008 iets meer dan 7.000. Het gaat met name om zzp'ers en zestig procent van de ondernemers werkte in de bouwsector (Korf, 2009). Ervan uitgaande dat deze groei zich heeft doorgezet, gaan we uit van een maximum van 10.000 zzp'ers uit MOE-landen in 2012. Als ondergrens nemen we de 7.000 uit 2008.
- Het aannemen van werk komt voornamelijk voor in de land- en tuinbouwsector. Omdat er zowel een groei als een afname van dit type constructies (vaak aangeduid als Polenconstructies) te bepleiten valt, sluiten we aan bij de schatting die in 2004 gemaakt werd (maximaal 1.000). Voor nadere informatie verwijzen we naar de factsheet over de land- en tuinbouwsector.
- Aan betrouwbare gegevens over het aantal illegaal tewerkgestelden ontbreekt het (Frouws et al, 2010). Op basis van gegevens van Inspectie SZW bestaat echter de indruk dat het aantal illegaal tewerkgestelden, in ieder geval tussen 2007 en 2011, niet sterk veranderd is. Het zogenoemde

handhavingpercentage (het percentage inspecties waarin een overtreding geconstateerd wordt) ligt rond de 17 procent. Omdat de Inspectie SZW informatie- en dus risicogestuurd werkt kunnen we dit percentage niet gebruiken om een inschatting te maken van het aantal illegaal in Nederland werkzame MOE-migranten. Dit aantal is op basis van de ons beschikbare gegevens onbekend.

### **Aantallen en kostenvoordelen**

In tabel 4.1 wordt een overzicht gegeven van de constructies en de mate waarin er (naar schatting) momenteel gebruik van wordt gemaakt.<sup>4</sup> Daarnaast wordt aangegeven of op grond van de verschillende constructies kostenvoordelen optreden voor werkgevers.

**Tabel 4.1 Constructies, geschatte aantallen en mogelijke kostenvoordelen (2012)**

<b>Arbeidsconstructie</b>	<b>Schatting minimum-aantal</b>	<b>Schatting maximum-aantal</b>	<b>Kostenvoordelen?</b>
Nederlands arbeidscontract (TWW)*	0	1.800	Beperkt***
Nederlands arbeidscontract (overig)**	62.000	80.000	Beperkt***
Nederlands uitzendbureau**	48.000	200.000	Beperkt***
Dienstverlener (notificaties)*	6.500	9.000	Ja
Zzp'ers**	7.000	10.000	Ja
Aanneming van werk**	0	1.000	Ja
Illegale tewerkstelling	Onbekend	Onbekend	Ja
<b>Totaal</b>	<b>123.500</b>	<b>301.800</b>	

Bron: schatting Regioplan op basis van genoemde bronnen, \*harde informatie, \*\*zachte informatie, \*\*\* kostenvoordelen kunnen zich wel voordoen bij malafide ondernemers.

### **Conclusies**

De volgende conclusies kunnen met betrekking tot de inzet van MOE-migranten in Nederland getrokken worden:

- De meest voorkomende arbeidsconstructies zijn uitzendkrachten (maximaal 200.000) en vaste werknemers (maximaal 81.800) op een Nederlands arbeidscontract. De rest van de legale werknemers werkt op een buitenlands arbeidscontract (naar schatting maximaal 20.000).
- Voordelen in arbeidskosten worden behaald op werknemers met een buitenlands arbeidscontract, door malafide ondernemers in Nederland die legale werknemers uitbuiten en door illegale werknemers.

<sup>4</sup> De in dit rapport gepresenteerde aantallen arbeidsmigranten uit MOE-landen zijn ruwe schattingen op basis van een globale inventarisatie. Daarom is gebruik gemaakt van een brede range tussen minimum- en maximaal aantallen.



## 5 ARBEIDSMIGRANTEN UIT MOE-LANDEN IN DE LAND- EN TUINBOUW

Deze factsheet gaat in op de ontwikkelingen die zich sinds 2004 hebben voorgedaan in de land- en tuinbouwsector ten aanzien van de inzet van arbeidsmigranten uit MOE-landen. Ingegaan wordt op de werkgelegenheid in de sector, de (geschatte) ontwikkeling van het aantal MOE-landers dat in de sector werkt, de arbeidsconstructies op grond waarvan ze dat doen en de eventuele kostenvoordelen die daarbij behaald (kunnen) worden.

### ***Ontwikkeling werkgelegenheid in de land- en tuinbouwsector***

In 2003 werken er ruim 255.000 personen in de land- en tuinbouw. Dat aantal is in 2010 ongeveer gelijk (253.000). Daarvan is in 2012 minder dan de helft werknemer (133.000). De rest is zelfstandige (140.000), waarvan ongeveer de helft zzp'er (RWI, 2011). Het aantal bedrijven in de sector neemt af van ruim 85.000 in 2003 tot ongeveer 70.000 in 2011. De belangrijkste reden daarvoor is schaalvergroting van bedrijven. De sector heeft te kampen met vergrijzing en met een afnemende instroom van nieuwe werknemers uit het (v)mbo-onderwijs. Het personeelstekort dat ontstaat door de afnemende instroom van jonge werknemers wordt deels opgevuld door de inzet van MOE-landers. De laatste jaren stromen Poolse werknemers die al langer in Nederland werken volgens LTO Nederland ook steeds vaker door naar functies in het middenkader. Daarmee vervangen zij ook een deel van de vertrekkende oudere werknemers.

### ***Aantal MOE-landers in de land- en tuinbouwsector***

Op basis van verschillende bronnen (registraties, maar ook 'zachtere' informatiebronnen zoals interviews en enquêtes) komen we tot verschillende aannames over het actuele aantal arbeidsmigranten uit MOE-landen in deze sector:

- Ieder jaar, vanaf 2007 totdat de minister een stop afkondigde, werden in de land- en tuinbouw ongeveer 3.000 TWV's verstrekt aan Bulgaren en Roemenen.
- In 2010 en 2011 werden tussen de 900 en 1.100 notificaties gedaan van Bulgaren en Roemenen werkzaam in de land- en tuinbouw. Het aantal notificaties van dienstverleners uit andere herkomstgroepen is te verwaarlozen.
- Voordat de grenzen met de MOE-8 volledig opengingen, werden er bijna 40.000 TWV's verstrekt aan MOE-landers. Sinds de TWV-verplichting kwam te vervallen, is er geen zicht meer op het aantal werknemers uit die landen. Gecombineerd met de uitspraken van werkgevers dat nog steeds met dezelfde groepen werknemers wordt gewerkt, kan echter voorzichtig geconcludeerd worden dat het aantal werknemers uit deze landen in 2012 nog rond hetzelfde peil ligt. Zowel werkgevers als LTO Nederland geven aan dat veel werkgevers graag met vaste krachten werken. LTO Nederland

stelt dat de groei van de werkgelegenheid in de sector waarschijnlijk gezocht moet worden in de uitzendbranche. De sectorspecifieke loonsom blijft namelijk gelijk bij toenemende werkgelegenheid.

- In een enquête van de ABU wordt ABU-leden jaarlijks gevraagd naar de inzet van flexmigranten. Een voorzichtige schatting op basis van de (niet-representatieve) uitkomsten van dat onderzoek is dat ABU-leden in de land- en tuinbouw minimaal 10.000 flexmigranten aan het werk hebben. Volgens de ABU hebben haar leden een aandeel van minimaal 25 procent in de bemiddelingen in de uitzendbranche. Daaruit volgt de schatting dat minstens 40.000 flexmigranten uit MOE-landen in Nederland werkzaam zijn. De kans is groot dat dit er meer zijn: een groot deel van de ABU-leden die de enquête invulden, verwacht namelijk een groei van het aantal in te zetten flexmigranten met 25 tot 50 procent of meer tot 2015.
- Het aannemen van werk door bedrijven uit MOE-landen gebeurt nog steeds. De huidige omvang van deze zogenoemde Polenconstructie is moeilijk te schatten, maar respondenten denken dat deze constructie onder druk van slechte economische omstandigheden toegenomen is sinds 2004. Toen werd uitgegaan van 1.000 arbeidsmigranten die onder deze constructie werkzaam waren. Uit krantenberichten blijkt dat ongeveer honderd van de 250 champignonbedrijven via een dergelijke constructie werken. Ingegeven door het feit dat de Hoge Raad zich in 2012 heeft uitgesproken over de onwenselijkheid van dit soort constructies en brancheorganisaties hun leden adviseren dit niet (langer) te doen, verwachten we dat het aantal constructies zich desondanks gestabiliseerd heeft of afgenomen is. We gaan daarom uit van dezelfde schatting als in 2004.
- Registratie is voor zzp'ers uitsluitend verplicht in het thuisland. Daarom bestaat op grond van Nederlandse registraties geen beeld van de omvang van deze groep. De kans dat zzp'ers in de land- en tuinbouw werkzaam zijn, is gering, aangezien een gezagsverhouding (en dus een werkgever-werknemerrelatie) in deze sector voor de hand ligt. Cijfers van de RWI laten bovendien zien dat sinds 2003 het aantal zzp'ers in de sector daalt. In 2004 werd uitgegaan van maximaal 250 zzp'ers in de land- en tuinbouwsector. Dat aantal zal waarschijnlijk in 2012 iets hoger liggen. In 2010 lieten cijfers van het CBS zien dat er 280 zzp'ers uit MOE-landen in de land- en tuinbouw werkzaam waren. In 2012 gaan we uit van datzelfde aantal.

Op grond van deze aannames komen we tot de raming dat er in totaal tussen de 73.400 en 105.880 MOE-migranten in de Nederlandse land- en tuinbouwsector werkzaam zijn. In 2004 werd nog uitgegaan van tussen de 25.154 en 32.404 Polen, die in de land- en tuinbouwsector werkzaam zouden zijn.



### **Constructies, aantallen en kostenvoordelen**

In tabel 5.1 wordt een overzicht gegeven van de constructies en de mate waarin er (naar schatting) in de land- en tuinbouwsector gebruik van wordt gemaakt.<sup>5</sup> Daarnaast wordt aangegeven of op grond van de verschillende constructies kostenvoordelen optreden voor werkgevers.

**Tabel 5.1 Constructies, geschatte aantallen en mogelijke kostenvoordelen (2012)**

<b>Arbeidsconstructie</b>	<b>Schatting minimum-aantal</b>	<b>Schatting maximum-aantal</b>	<b>Kostenvoordelen?</b>
Nederlands arbeidscontract (TWV)*	2.500	3.500	Beperkt
Nederlands arbeidscontract (overig)**	30.000	40.000	Beperkt
Nederlands uitzendbureau**	40.000	60.000	Beperkt
Dienstverlener (notificaties)*	900	1.100	Ja
Zzp'ers**	0	280	Ja
Aanneming van werk**	0	1.000	Ja
<b>Totaal</b>	<b>73.400</b>	<b>105.880</b>	

Bron: schatting Regioplan op basis van genoemde bronnen, \*harde informatie en \*\*zachte informatie

Bij de tabel moeten de volgende nuanceringen worden aangebracht:

- Kostenvoordelen kunnen in beperkte mate behaald worden bij de inzet van buitenlandse werknemers met een Nederlands arbeidscontract. Dat kan door gebruik te maken van gelegenhedswerkers (die goedkoper zijn) en door overuren onbelast te vergoeden. De cafetarieregeling tussen brancheorganisaties en de Belastingdienst die dit mogelijk maakt, wordt waarschijnlijk eind 2012 weer nieuw leven ingeblazen.
- De kosten van de inhuur van een buitenlandse uitzendkracht, werkzaam voor een Nederlands uitzendbureau, liggen in 2012 net als in 2004 tussen de 15 en 17 euro per uur.
- Nederlandse werkgevers/uitzendbureaus en hun belangenorganisaties wijzen erop dat er een (grote) groep malafide ondernemers bestaat die arbeidskrachten voor een lagere prijs aanbiedt.
- De grootste kostenvoordelen worden behaald, waar werknemers gedetacheerd worden vanuit een van de MOE-landen. Buitenlandse bedrijven kunnen lagere of onbelaste vergoedingen verstrekken op basis van de wetgeving in het MOE-land. Die kostenvoordelen kunnen oplopen tot enkele euro's per uur. Door schaalvergroting en de crisis zijn de kosten van MOE-arbeidsmigranten voor ondernemers sinds 2004 niet hoger geworden, soms zelfs lager. Dit terwijl het wettelijk minimumloon in de onderzochte periode wel is gestegen.

<sup>5</sup> De in dit rapport gepresenteerde aantallen arbeidsmigranten uit MOE-landen zijn ruwe schattingen op basis van een globale inventarisatie. Daarom is gebruik gemaakt van een brede range tussen minimum- en maximaantallen.

### **Conclusies**

De volgende conclusies kunnen met betrekking tot de inzet van MOE-migranten in de land- en tuinbouwsector getrokken worden:

- De meest voorkomende arbeidsconstructies zijn vaste werknemers (maximaal 43.500) en uitzendkrachten (maximaal 60.000) op een Nederlands arbeidscontract. De rest van de werknemers (de kleinste groep) werkt op een buitenlands arbeidscontract (maximaal 2.300).
- Voordelen in arbeidskosten worden behaald op werknemers met een buitenlands arbeidscontract en door malafide ondernemers in Nederland.

## 6 ARBEIDSMIGRANTEN UIT MOE-LANDEN IN DE VLEESSECTOR

Deze factsheet gaat in op de ontwikkelingen die zich sinds 2004 hebben voorgedaan in de vleessector ten aanzien van de inzet van arbeidsmigranten uit MOE-landen. Daarbij wordt ingegaan op de werkgelegenheidssituatie in de sector, de (geschatte) ontwikkeling van het aantal MOE-landers dat in de sector werkt, de arbeidsconstructies op grond waarvan ze dat doen en de eventuele kostenvoordelen die daarbij behaald (kunnen) worden.

### ***Ontwikkeling werkgelegenheid in de vleessector***

In 2003 werd het aantal banen in de Nederlandse vleessector geschat op ongeveer 22.000. Toen werd de driedeling roodvlees (ongeveer 11.000), vleeswaren (5.000) en pluimvee (6.000) gehanteerd. De Centrale Organisatie voor de Vleessector (COV) is gevraagd naar een update van deze cijfers en geeft desgevraagd aan dat in 2012 in de roodvleesindustrie ongeveer 10.000 mensen werkzaam zijn, 3.000 in de vleeswarenindustrie en ongeveer 2.300 in de pluimveesector. Er zijn daarmee bijna 7.000 banen komen te vervallen sinds 2003. Cijfers van het CBS laten een iets ander beeld zien. Op grond daarvan waren er in 2003 ongeveer 21.276 banen in de sector. In 2010 zijn dat er ongeveer 22.800. Waar tot 2003 een duidelijke afname van de werkgelegenheid in de sector te zien was lijkt het aantal banen in de sector de laatste jaren te stabiliseren. Volgens de COV zijn er in 2012 in ieder geval 3.000 uitzendkrachten werkzaam in de vleessector. Dat waren er in 2003 naar schatting van de COV ruim 7.000.

### ***Aantal MOE-landers in de vleessector***

Op basis van verschillende bronnen (registraties, maar ook 'zachtere' informatiebronnen zoals interviews en enquêtes) komen we tot verschillende aannames over het actuele aantal arbeidsmigranten uit MOE-landen dat werkzaam is in de Nederlandse vleessector:

- In 2012 werd door het UWV geen enkele TWV afgegeven aan werknemers uit Bulgaren en Roemenen.
- Het aantal TWV's in de vleessector wordt in 2003 en de jaren daarna niet apart geregistreerd, waardoor het aantal onbekend is.
- Het aantal TWV's dat in deze sector tot 2007 verstrekt werd en dat een indicatie is voor het aantal werkzame MOE-landers in de sector op dit moment is om die reden niet bekend.
- Ook het aantal notificaties van arbeidskrachten uit MOE-landen in de vleessector is niet bekend. De indruk bestaat echter dat dit aantal beperkt is. De sector leent zich niet goed voor dienstverlening door buitenlandse ondernemers. In 2004 was het aantal arbeidskrachten in dienst van buitenlandse dienstverleners ook niet bekend.
- De inschatting van de COV is dat de in de vleessector werkzame personen uit MOE-landen voor het overgrote deel uitzendkrachten zijn. Op grond van

de enquête van de ABU gaat het in 2010 om 3500 uitzendkrachten, werkzaam voor ABU-leden. De ABU vertegenwoordigt naar schatting een kwart van de markt. Op basis van die veronderstelling zijn er maximaal vier keer zoveel buitenlandse uitzendkrachten werkzaam in de vleessector (14.000). Dat zal echter een overschatting zijn, de COV schat het aantal aanzienlijk lager in (3.000). Volgens de FNV zijn in veel grote slachterijen 80 procent uitzendkrachten uit MOE-landen werkzaam. Nemen we dat percentage over de maximale raming van 14.000 dan komen we op een schatting van maximaal ruim 11.000 werkzame MOE-landers in de vleessector.

- Het aantal zzp'ers uit MOE-landen in de vleessector is volgens CBS-registraties erg laag. In 2010 worden er twee zzp'ers uit MOE-landen geregistreerd. De werkzaamheden brengen dan ook met zich mee dat een werkgever-werknemerrelatie doorgaans vereist is. In 2004 werd nog uitgegaan van maximaal 165 zzp'ers.

Op basis van deze aannames komen we tot een raming van het aantal MOE-migranten dat werkzaam is in de vleessector. We schatten dat aantal tussen de 3.502 en 11.202. In 2004 werd uitgegaan van tussen de 2.521 en 3.662 werkzame Polen in deze sector. Op basis van gegevens uit 2003 werd het aantal uitzendkrachten op ongeveer 7.000 geschat, waarvan slechts een klein deel MOE-landers. Dat leidt tot de veronderstelling dat in 2012 ongeveer evenveel uitzendkrachten in de sector werken als in 2003, maar dat binnen die groep het aandeel MOE-landers fors is toegenomen.

### **Constructies, aantallen en kostenvoordelen**

In tabel 6.1 wordt een overzicht gegeven van de constructies en de mate waarin er (naar schatting) in de vleessector gebruik van wordt gemaakt.<sup>6</sup> Ook wordt aangegeven of op grond van verschillende constructies kostenvoordelen kunnen optreden voor werkgevers.

**Tabel 6.1 Constructies, geschatte aantallen en mogelijke kostenvoordelen (2012)**

<b>Arbeidsconstructie</b>	<b>Schatting minimum-aantal</b>	<b>Schatting maximum-aantal</b>	<b>Kostenvoordelen?</b>
Nederlands arbeidscontract (TWV)*	0	0	Beperkt
Nederlands arbeidscontract (overig)	n.b.	n.b.	Beperkt
Nederlands uitzendbureau**	3.500	11.200	Beperkt
Dienstverlener (notificaties)	n.b.	n.b.	Ja
Zzp'ers	nihil	nihil	Ja
<b>Totaal</b>	<b>3.502</b>	<b>11.202</b>	

Bron: schatting Regioplan op basis van genoemde bronnen, \*harde informatie en \*\*zachte informatie

<sup>6</sup> De in dit rapport gepresenteerde aantallen arbeidsmigranten uit MOE-landen zijn ruwe schattingen op basis van een globale inventarisatie. Daarom is gebruik gemaakt van een brede range tussen minimum- en maximaantallen.

De indruk bestaat dat MOE-migranten in de vleessector voornamelijk als uitzendkracht werkzaam zijn. Uit interviews met uitzendorganisaties die met name in de vleessector actief zijn, blijkt het volgende met betrekking tot de inzet van MOE-migranten:

- Het overgrote deel van de MOE-migranten die werkzaam zijn in de Nederlandse vleessector komt uit Polen.
- De kosten van de inhuur van een buitenlandse uitzendkracht in de vleessector, werkzaam voor een Nederlands uitzendbureau, bedragen rond de 15 euro per uur. Het bruto-uurloon ligt rond de 9 euro. Inclusief reserveringen en werkgeverslasten zijn de kosten ongeveer 14 euro. Aanvullende kosten voor huisvesting, auto's en tolken liggen rond de 75 eurocent tot 1 euro per uur.
- Kostenvoordelen worden volgens geïnterviewden behaald op verschillende vlakken. In Nederland wordt leeftijdsafhankelijk uitbetaald. Omdat MOE-migranten vaak relatief jong zijn, zijn zij goedkoper dan Nederlandse uitzendkrachten. Een tweede voordeel zou zijn dat MOE-migranten productiever zijn dan Nederlandse werknemers. Dat zorgt ervoor dat er efficiënter gewerkt wordt en dat leidt tot kostenvoordelen. Ten slotte wijzen respondenten op kostenvoordelen op grond van regelingen vanuit de MOE-landen betreffende onbelaste vergoedingen. In de meeste MOE-landen hebben overheden, op grond van de gedachte dat er kosten gemaakt worden als mensen in het buitenland werken, onbelaste vergoedingen in het leven geroepen. Een deel van het salaris mag als netto-onkostenvergoeding gezien worden. Dat drukt het brutoloon en dat biedt aanzienlijke kostenvoordelen. Er moet dan wel verloond worden in het buitenland.<sup>7</sup>
- Nederlandse uitzendbureaus werken zowel vanuit Nederland als vanuit de MOE-landen. Uitzendkrachten zijn soms in dienst van een Nederlands bureau, maar soms ook in dienst van een buitenlandse vestiging van een Nederlands bureau. Hoe deze twee groepen zich in aantallen tot elkaar verhouden is niet duidelijk. Waar onder een buitenlands uitzendcontract gewerkt wordt, worden kostenvoordelen behaald op belastingen en premies. Respondenten hebben aanwijzingen dat het uitzenden vanuit de MOE-landen toeneemt.

### **Conclusies**

De volgende conclusies kunnen met betrekking tot de inzet van MOE-migranten in de vleessector getrokken worden:

- Uitzendwerk is, net als in 2004 maar in relatieve zin belangrijker, de meest voorkomende arbeidsconstructie in de vleessector (maximaal 11.200 werknemers). Deze uitzendkrachten werken deels op een Nederlands en deels op een buitenlands arbeidscontract.
- Voordelen in arbeidskosten worden met name behaald op uitzendkrachten met een buitenlands arbeidscontract. Andere 'bronnen' van kostenvoordelen zijn volgens respondenten een relatief lage leeftijd en een

<sup>7</sup> Hoewel dit type kostenvoordeel in de andere sectoren niet genoemd is, mag aangenomen worden dat het niet beperkt blijft tot werknemers uit MOE-landen in de vleessector.

hoge productiviteit van arbeidsmigranten uit MOE-landen ten opzichte van Nederlandse werknemers.

- Doordat fiscaal beleid in de EU niet is geharmoniseerd, bestaat de mogelijkheid dat brutolonen van MOE-landers gedrukt worden door een korter bruto-nettotraject als gevolg van het in het land van herkomst deels aanmerken van loon als onbelaste vergoeding.

## 7 ARBEIDSMIGRANTEN UIT MOE-LANDEN IN DE BOUWSECTOR

Deze factsheet gaat in op de ontwikkelingen die zich sinds 2004 hebben voorgedaan in de bouwsector ten aanzien van de inzet van arbeidsmigranten uit MOE-landen. Er wordt ingegaan op de werkgelegenheid in de sector, de (geschatte) ontwikkeling van het aantal MOE-landers dat in de sector werkt, de arbeidsconstructies op grond waarvan ze dat doen en de eventuele kostenvoordelen die daarbij behaald (kunnen) worden.

### ***Ontwikkeling werkgelegenheid in de bouwsector***

Het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) heeft de bouwwerkgelegenheid tussen 2008 en 2012 onlangs in kaart gebracht in het rapport *Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2012*. Daarin zijn tevens verwachtingen uitgesproken voor de ontwikkeling van de bouwwerkgelegenheid in de toekomst. De werkgelegenheid(sontwikkeling) wordt in tabel 7.1 weergegeven in duizenden arbeidsjaren per type arbeidsrelatie (werknemer, zelfstandige of uitzendkracht). Tabel 7.1 geeft een overzicht van de (te verwachten) ontwikkelingen.

**Tabel 7.1 Ontwikkeling bouwwerkgelegenheid 2008-2017 (in duizenden arbeidsjaren)**

<b>Arbeidsrelatie</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2017</b>
Werknemers	372	364	353	344	337	334	358
Zelfstandigen	96	97	98	97	95	95	101
Uitzendkrachten	20	17	10	10	10	11	20
<b>Totaal</b>	<b>488</b>	<b>478</b>	<b>461</b>	<b>451</b>	<b>442</b>	<b>440</b>	<b>479</b>

Bron: EIB

De verhouding tussen het aantal werknemers en het aantal zelfstandigen blijft de laatste jaren grofweg hetzelfde. Het EIB, evenals het Economisch Instituut Midden- en Kleinbedrijf (EIM) (in *Ondernemen in sectoren 2010*), verwacht een toename van het aantal zzp'ers. De groei van het aantal zzp'ers in de bouw wordt volgens het EIM mede veroorzaakt door Oost-Europese (met name Poolse) ondernemers die hun kans in Nederland zagen.

### ***Aantal MOE-landers in de bouwsector***

Op basis van verschillende bronnen (registraties, maar ook 'zachtere' informatiebronnen zoals interviews en enquêtes) komen we tot verschillende aannames over het actuele aantal arbeidsmigranten uit MOE-landen in de bouwsector:

- In 2012 kreeg slechts één Roemeen een TWV. In de jaren na 2007 werden in totaal 22 TWV's verstrekt voor Bulgaren en Roemenen in de bouwsector, waarvan 16 in 2010. In 2004 werden naar schatting nog maximaal 209 TWV's verstrekt aan Polen.

- Over cijfers met betrekking tot notificaties bij het UWV van dienstverleners, specifiek voor de bouwsector, beschikken we niet. Het aantal notificaties in alle sectoren neemt in 2010 met ongeveer 3.600 toe ten opzichte van 2011 van bijna 10.000 tot ruim 13.000. Een groot deel van deze toename is volgens de minister toe te schrijven aan de bouw- en metaalsector (brief van de minister van SZW, 27 februari 2012). De stijging van het aantal notificaties in de bouw- en metaalsector wordt niet veroorzaakt doordat de werkgevers die eerder een TWV aanvroegen, nu notificeren. De oorzaak van deze stijging wordt door het ministerie van SZW nog nader onderzocht. Ervan uitgaande dat de helft van de toename in notificaties aan de bouwsector is toe te schrijven, gaan we uit van minimaal 1.800 notificaties in 2011, tot maximaal de helft van het totaal aantal notificaties (ruim 6.500). In 2004 was dit aantal niet vast te stellen.
- Het aantal MOE-landers met een Nederlands arbeidscontract in de bouwsector valt te schatten op grond van het aantal TWV's dat voor het eind van de overgangsregeling voor de MOE-8 verstrekt werd. In 2006 zijn dat er 671. Op grond van de aanname dat werknemers uit MOE-landen toen de TWV-verplichting er niet meer was, aan het werk zijn gebleven in Nederland, gaan we uit van ongeveer hetzelfde aantal in 2012. We nemen 700 MOE-landers als maximum in deze categorie in 2012.
- Op basis van de enquête van de ABU wordt geschat dat ABU-leden minimaal 1.400 flexmigranten werkzaam hebben in de bouwsector. De ABU zou bemiddelen voor minimaal 25 procent van de flexmarkt. Daaruit volgt de schatting dat minstens 5.600 flexmigranten uit MOE-landen in Nederland werkzaam kunnen zijn. Uitzendbureaus verwachten daarnaast een kwart tot de helft meer flexmigranten uit MOE-landen in de komende jaren. We gaan op basis daarvan uit van maximaal een kwart meer uitzendkrachten uit MOE-landen in 2012. De inschatting is daarmee dat er maximaal 7.000 uitzendkrachten uit MOE-landen werkzaam zijn in 2012.
- Uitzendbureaus uit MOE-landen zijn slechts beperkt actief in de Nederlandse bouwsector. Een bureau dat zowel in 2004 en 2012 werd geïnterviewd, heeft haar activiteiten in Nederland niet doorgezet.
- Het totale aantal zzp'ers in de bouwsector ligt volgens een analyse van BouwKennis rond de 73.000 in 2012. Op basis van cijfers van het CBS blijkt dat het aantal geregistreerde zzp'ers uit MOE-landen in de bouwsector van 2007 tot 2010 schommelt rond de 2.000. Dat aantal nemen we dan ook in 2012 als maximum. In 2004 werd het totale aantal zzp'ers nog op maximaal 242 geschat.<sup>8</sup>

Op grond van deze aannames komen we tot de raming dat er in totaal tussen de 7.401 en 16.201 MOE-migranten in de Nederlandse bouwsector werkzaam zijn. Het aantal arbeidskrachten uit MOE-landen is in deze sector sinds 2004

---

<sup>8</sup> Volgens de Aannemersfederatie zijn er in 2008 ongeveer 70.000 Polen werkzaam in de bouwsector, waarvan zo'n 55.000 zzp'ers (van den Berg et al., 2008). Dat is aanzienlijk meer dan op basis van CBS-gegevens blijkt. Een deel van het verschil zal te verklaren zijn uit het ontbreken van een registratieplicht voor zzp'ers uit MOE-landen in Nederland.



fors toegenomen. In 2004 werd uitgegaan van tussen de 1.316 en 2.551 werkzame Polen in de bouwsector. Daaronder waren slechts 242 zzp'ers.

### **Constructies, aantallen en kostenvoordelen**

In tabel 7.2 wordt een overzicht gegeven van de constructies en de mate waarin er (naar schatting) in de bouwsector gebruik van wordt gemaakt.<sup>9</sup> Ook wordt aangegeven of op grond van de verschillende constructies kostenvoordelen kunnen optreden voor werkgevers.

**Tabel 7.2 Constructies, geschatte aantallen en mogelijke kostenvoordelen (2012)**

<b>Arbeidsconstructie</b>	<b>Schatting minimum-aantal</b>	<b>Schatting maximum-aantal</b>	<b>Kostenvoordelen?</b>
Nederlands arbeidscontract (TWW)*	nihil	nihil	Beperkt
Nederlands arbeidscontract (overig)	0	700	Beperkt
Nederlands uitzendbureau**	5.600	7.000	Beperkt
Dienstverlener (notificaties)**	1.800	6.500	Ja
Zzp'ers**	0	2.000	Ja
<b>Totaal</b>	<b>7.401</b>	<b>16.201</b>	

Bron: schatting Regioplan op basis van genoemde bronnen, \*harde informatie en \*\*zachte informatie

Bij de tabel moeten de volgende nuancerings worden aangebracht:

- Uit de registratie van pensioenverzekeraar Cordares blijkt volgens FNV Bouw dat er tussen juni 2009 en augustus 2012 38.000 werknemers minder zijn. Volgens de FNV zijn dat er ook nog eens 15.000-20.000 onder zzp'ers. Dat duidt er op dat er steeds meer mensen in de sector werkzaam zijn die geen pensioenrechten kunnen of mogen opbouwen. Dat geldt voor veel tijdelijke werknemers. Het is dus een indicatie voor flexibilisering van de arbeidsmarkt in de bouwsector.
- Kostenvoordelen worden in de bouwsector behaald bij de inzet van dienstverleners en zzp'ers. Deze twee groepen zijn samen op basis van schattingen de grootste groep werknemers in de sector. Een andere grote groep betreft uitzendkrachten. MOE-landers met een vast Nederlands arbeidscontract zijn er in de bouwsector naar schatting (ook vergeleken met andere onderzochte sectoren) relatief weinig.
- De kosten van een geschoolde medewerker in de bouw liggen voor werkgevers tussen de 30 en 34 euro per uur. Ongeschoolde arbeid kost werkgevers tussen de 18 en 22 euro per uur. Uitzendbureaus uit de sector wijzen op concurrenten die mensen voor een uurprijs van 15 euro aanbieden. Volgens hen kan dit niet op een legale manier.
- In de uitzendbranche worden aanvullende kostenvoordelen behaald met behulp van inleen-doorleenconstructies. In die gevallen worden

<sup>9</sup> De in dit rapport gepresenteerde aantallen arbeidsmigranten uit MOE-landen zijn ruwe schattingen op basis van een globale inventarisatie. Daarom is gebruik gemaakt van een brede range tussen minimum- en maximaantallen.

werknemers uit een MOE-land ingeleend door een partij in een ander land en doorgeleend aan een Nederlandse partij. Dat levert met name voordelen op in belastingen en premies.

- Andere kostenvoordelen die genoemd worden, zijn voordelen die voortvloeien uit het sterke arbeidsethos van MOE-landers in vergelijking met Nederlandse werknemers. Arbeidskrachten uit MOE-landen zijn daardoor productiever.

### **Conclusies**

De volgende conclusies kunnen met betrekking tot de inzet van MOE-migranten in de bouwsector getrokken worden:

- De meest voorkomende arbeidsconstructie is de inzet van uitzendkrachten (maximaal 7.000). In de bouwsector wordt daarnaast relatief veel gebruik gemaakt van werknemers op een buitenlands arbeidscontract, waaronder dienstverleners en zzp'ers.
- Kostenvoordelen worden behaald doordat zzp'ers zelf (lage) tarieven kunnen vaststellen. Daarnaast zorgen zogenoemde inleen-doorleen-constructies in de bouwsector voor kostenvoordelen op belastingen en premies.

## 8 COMPARATIEVE KOSTENVOORDELEN

Deze factsheet gaat nader in op de kostenvoordelen die door werkgevers in 2012 behaald kunnen worden met de inzet van werknemers uit MOE-landen ten opzichte van Nederlandse werknemers. Daartoe worden de loonkosten in de drie onderzochte sectoren bij verschillende arbeidsconstructies op een rij gezet. Vervolgens wordt ingegaan op de verschillen die zich voordoen sinds 2004 en de mogelijke kostenvoordelen voor werkgevers op grond van verschillende arbeidsconstructies.

### **Land- en tuinbouwsector**

De meest voorkomende arbeidsconstructies in de land- en tuinbouwsector zijn vaste werknemers en uitzendkrachten. Daarnaast zal een deel van de werknemers uit MOE-landen uitbetaald worden volgens de regeling gelegenhedswerk. Bij piekarbeid gedurende een korte periode gelden de volgende voorwaarden: maximaal voor acht weken, beloning conform minimumloon en lagere premies (sociaal fonds en WW). Met deze constructie kunnen de grootste kostenvoordelen behaald worden. Deze voordelen zijn echter niet groter bij de inzet van werknemers uit MOE-landen dan bij de inzet van Nederlandse werknemers. Wel zijn MOE-landers volgens respondenten vaker beschikbaar voor tijdelijk en onregelmatig werk.

De kosten van de inhuur van een buitenlandse uitzendkracht, werkzaam voor een Nederlands uitzendbureau, liggen volgens een geïnterviewde in 2012 net als in 2004 tussen de 15 en 17 euro per uur. LTO Nederland geeft loonsomfactoren voor de kosten voor werknemers in vaste dienst (1,59), gelegenhedswerk (1,46) en uitzendwerk (1,9). Op basis van deze loonsomfactoren komen we tot de bedragen in tabel 8.1. Het bedrag dat voor een uitzendkracht betaald moet worden komt daarbij overigens hoger uit dan aangegeven door het geïnterviewde uitzendbureau.

**Tabel 8.1 Loonkosten land- en tuinbouwsector (op basis van 38 uur)**

	<b>Cao – openteelten (B2)</b>	<b>Regeling gelegenhedswerk (23 jaar e.o.)</b>	<b>Cao-uitzend (+toeslag)</b>
Brutobasisloon per uur	9,76	8,84	9,76 <sup>10</sup>
Kostprijs	15,52	12,91	18,54

Berekening Regioplan op basis van diverse bronnen

<sup>10</sup> Het brutoloon komt overeen met het loon zoals dat volgt uit de cao-openteelten. De cao-openteelten bepaalt namelijk dat deze van overeenkomstige toepassing is op uitzendwerk (artikel 28).

### **Vleessector**

Uitzendwerk is de meest voorkomende arbeidsconstructie in de vleessector. Er wordt volgens het minimumloon uitbetaald, omdat de laagste schaal in zowel de vlees- als de uitzend-cao daaronder ligt.<sup>11</sup> Kostenvoordelen worden volgens respondenten uitsluitend behaald waar werknemers beschikken over een A1-verklaring. Met name door onverschuldigde sectorpremies wordt dan een aanzienlijk kostenvoordeel behaald. Tabel 8.2 geeft uitsluitend de loonkosten weer voor werknemers met een Nederlands arbeidscontract. We gaan in onze berekening uit van loonsomfactoren gebaseerd op percentages werkgeverslasten in de vleessector en de loonsomfactor voor uitzendwerk, zoals aangeleverd door LTO.<sup>12</sup>

**Tabel 8.2 Loonkosten vleessector (op basis van 36 uur)**

	<b>Cao-vlees</b>	<b>Cao-uitzend (+ toeslag)</b>
Bruto basisloon per uur <sup>13</sup>	9,33	9,33
Kostprijs	15,62	17,73

Berekening Regioplan op basis van diverse bronnen

### **Bouwsector**

Ook in de bouwsector betreft de meest voorkomende arbeidsconstructie op grond waar MOE-landers werken uitzendwerk. Daarop kunnen, zoals tabel 8.3 laat zien kostenvoordelen behaald worden van 3 tot 4 euro per uur. De berekeningen in de tabel zijn gebaseerd op de werkgeverslasten zoals berekend op grond van de cao-bouw.<sup>14</sup> Voor uitzendwerk nemen we wederom de loonsomfactor van 1,9.

**Tabel 8.3 Loonkosten bouwsector (op basis van 40 uur)**

	<b>Timmerman (cao-bouw)</b>	<b>Schilder (cao-schilderswerk)<sup>15</sup></b>	<b>Ongeschoolde werknemer (cao-bouw)</b>	<b>Timmerman (cao-uitzend + toeslag)</b>	<b>Ongeschoolde werknemer (cao-uitzend + toeslag)</b>
Bruto basisloon per uur	14,91	16,00	12,40	14,91	12,40
Kostprijs	32,32	34,72	26,91	28,33	23,56

Berekening Regioplan op basis van diverse bronnen

<sup>11</sup> Als een uitzendbureau meer dan 75 procent van haar uitzendkrachten in de vleessector heeft werken, bepaalt een spiegelbepaling in de cao dat de vlees-cao geldt.

<sup>12</sup> We gaan ervan uit dat de loonsomfactor voor uitzendbureaus in verschillende sectoren vergelijkbaar is. In andere sectoren dan de land- en tuinbouw werden gegevens hierover niet aangeleverd.

<sup>13</sup> Omdat de laagste schalen in zowel de cao-vlees als de uitzend-cao lager liggen dan het Wettelijk minimumloon wordt uitgegaan van het minimumloon bij een 36-urige werkweek.

<sup>14</sup> <http://www.bovatin.nl/files/documents/2012-08%20Berekening%20loonkosten%20Bouw%202001-08-2012.pdf>

<sup>15</sup> De cao-schilderswerk gaat anders dan de cao-bouw uit van een werkweek van 37,5 uur.

**Algemene conclusies m.b.t. comparatieve kostenvoordelen**

- Comparatieve kostenvoordelen zijn sinds 2004 kleiner geworden. Sinds 2005 werken algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen door in arbeidscontracten die door vreemd recht worden beheerst. Dat maakt dat loonkosten van werknemers uit MOE-landen vergelijkbaarder zijn geworden met die van Nederlandse werknemers.
- De meeste MOE-landers in de door ons onderzochte sectoren werken in uitzendconstructies. Lonen voor uitzendwerk lijken niet meegegroeid te zijn met de inflatie. Werkgeverskosten voor een uitzendkracht liggen in 2012 op ongeveer hetzelfde niveau of lager dan in 2004.<sup>16</sup>
- Er zijn constructies te onderscheiden waarbinnen de loonkosten onduidelijk zijn. Dat betreft met name constructies met zzp'ers, maar ook constructies waarin de loonkosten worden gedrukt door andere factoren. Dergelijke factoren zijn te vinden in 'subsidiemogelijkheden' die door sommige MOE-landen geboden worden. Als de arbeidskracht beschikt over een A1-verklaring kan daarvan gebruikgemaakt worden. De overheid heeft in een deel van de MOE-landen, op grond van de gedachte dat er waar mensen in het buitenland werken (extraterritoriale) kosten gemaakt worden, zoals reis en verblijfkosten, onbelaste vergoedingen in het leven geroepen. Een deel van het salaris mag als netto-onkostenvergoeding gezien worden. Dat drukt het brutoloon en dat biedt aanzienlijke kostenvoordelen voor inleners. Er moet dan wel verloond worden in het buitenland.
- Los van de onbelaste vergoedingen, die per land verschillen, liggen sociale premies in de MOE-landen aanzienlijk lager dan in Nederland. Ook op grond daarvan wordt een kostenvoordeel behaald waar op een buitenlands contract (met A1-verklaring) gewerkt wordt.

Samenvattend kan geconcludeerd worden dat kostenvoordelen met name te behalen zijn op belastingen en premies bij de inzet van werknemers op grond van een buitenlands arbeidscontract of bij de inzet van zzp'ers die hun eigen tarieven bepalen. Op basis van de ons beschikbare gegevens zijn geen uitspraken te doen over de hoogte van de kostenvoordelen die op grond van die constructies behaald kunnen worden. Dat geldt ook met betrekking tot illegale constructies. Op grond van onze onderzoeksresultaten is te weinig zicht op illegale constructies om er conclusies op te baseren.

---

<sup>16</sup> Tot september 2012 kon voor uitzendwerk minder worden betaald dan de sector-cao voor hetzelfde werk voorschreef. Vanaf 2015 zullen grosso modo voor uitzendkrachten vanaf de eerste dag de arbeidsvoorwaarden van de inlener gelden.



## NABESCHOUWING

In deze nabeschuwing zetten we onze bevindingen uit 2012 af tegen de bevindingen uit ons onderzoek in 2004. Daarbij is aandacht voor veranderende wetgeving, veranderend beleid en de invloed daarvan op voorkomende juridische constructies en kostenvoordelen in drie sectoren: de land- en tuinbouw, de vleessector en de bouw.

### ***Toegang tot de arbeidsmarkt***

Per 1 mei 2004 zijn acht Midden- en Oost-Europese landen, de zogenaamde MOE-landen (Letland, Litouwen, Estland, Polen, Tsjechië, Slowakije, Hongarije en Slovenië), toegetreden tot de Europese Unie. Dit betekende onder meer dat vrij verkeer van personen uit die landen was toegestaan. Met dien verstande althans dat bij wijze van overgangsregeling een tewerkstellingsvergunning (TWV) in combinatie met een arbeidsmarkttoets vereist was. Die overgangsregeling liep in mei 2007 af. Vanaf januari 2007 is er vrij verkeer van personen en diensten met Bulgarije en Roemenië. Voor deze twee landen is de overgangsregeling voor werknemers in 2012 nog steeds van kracht.

In 2004 werd geconcludeerd dat de regulering van de instroom van werknemers uit MOE-landen maar deels gewerkt had en met name de instroom van arbeidskrachten uit Polen niet had voorkomen. Daarvoor werden twee redenen genoemd: Polen met een dubbel paspoort vielen buiten de overgangsregeling en Polen werkten op grond van constructies die buiten de regulering vallen (zoals het werken als zzp'er). De belangrijke conclusies in 2012 zijn:

- Sinds 2004 is de toegang tot de arbeidsmarkt sterk veranderd. Belemmeringen voor werknemers uit acht van de tien MOE-landen zijn per 1 mei 2007 immers weggefallen. Er is volledig vrij verkeer voor werknemers uit de MOE-8. De belangrijkste Europese en nationale wet- en regelgeving op dit gebied is echter slechts in beperkte mate gewijzigd. Ontwikkelingen die de toegang tot de arbeidsmarkt bepalen, hebben zich met name voorgedaan in jurisprudentie en beleid.
- Een belangrijk arrest is het arrest Vicoplus (2011) waarin het Hof van Justitie beslist dat overgangsmaatregelen met betrekking tot het vrij verkeer van werknemers ook betrekking hebben op gedetacheerde uitzendkrachten. Zij vallen vaak niet onder het vrij verkeer van diensten, maar onder het (beperkte) vrij verkeer van werknemers.
- Een belangrijke beleidswijziging betreft het sinds medio 2011 niet langer verstrekken van TWV's voor laag- en ongeschoolde arbeid voor Bulgaren en Roemenen. Deze ontwikkelingen moeten er voor zorgen dat een eventuele grote toestroom van werknemers uit MOE-landen een halt wordt toegeroepen. De inzet daarbij is het (eerst) aan het werk helpen van Nederlandse werklozen.

- Op grond van de geldende wetgeving werken werknemers uit alle MOE-landen onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als Nederlandse werknemers.

De indruk bestaat dat er zich in de praktijk toch kostenvoordelen voor kunnen doen bij de inzet van werknemers uit de tien MOE-landen. Legale constructies met werkgevers in het buitenland leveren belasting- en premievoordelen op en voor zzp'ers blijft (net als in 2004) de mogelijkheid vrij hun diensten aan te bieden en een eigen tarief te stellen. Daarnaast komen illegale constructies voor binnen op het oog legale dienstverbanden, die zorgen voor lagere kosten voor werkgevers.

### ***Aantallen, arbeidsconstructies en arbeidskosten***

In 2004 werkten in de drie onderzochte sectoren minimaal ongeveer 29.000 en maximaal rond de 38.500 Polen. Een voorzichtige schatting was toen dat er in Nederland in 2004 in totaal tussen de 34.000 en 53.000 Polen werkten. Er zijn volgens onze ramingen in 2012 tussen de ruim 123.500 en 301.000 werknemers uit alle MOE-landen (dus niet alleen uit Polen) werkzaam in Nederland. Een aanzienlijke groei dus, wat niet zo vreemd is tegen de achtergrond dat in 2004 de arbeidsmigratie uit MOE-landen nog maar net op gang kwam en er inmiddels voor inwoners uit 8 van 10 landen geen beperkingen op arbeidsmigratie meer gelden.

De meest voorkomende arbeidsconstructies in 2012 zijn werken op uitzendbasis (maximaal ongeveer 200.000) en werken in loondienst (maximaal ongeveer 82.000). Daarnaast is met name in de bouwsector het aantal zzp'ers groot.

Hoe groot precies het aantal in Nederland werkzame zzp'ers uit MOE-landen is, valt moeilijk te schatten, omdat een groot deel van de buitenlandse zzp'ers buiten beeld blijft. Op basis van CBS-cijfers of gegevens van de Belastingdienst met betrekking tot het afgegeven van VAR-verklaringen is voor zover ons bekend geen beter beeld van het aantal zzp'ers in de drie onderzochte sectoren te verkrijgen. Zzp'ers die hun diensten vanuit het thuisland (waar zij geregistreerd staan) in Nederland aanbieden, hoeven zich bovendien niet apart te registreren in Nederland. Daarom kan alleen afgegaan worden op signalen uit de sectoren. Schattingen lopen uiteen van 7.000 tot 60.000 zzp'ers uit MOE-landen die in Nederland werkzaam zijn.

Op het vlak van de arbeidskosten zijn er verschillende ontwikkelingen te zien. De eerste ontwikkeling die we signaleren is dat comparatieve kostenvoordelen sinds 2004 kleiner zijn geworden. De verbreding van de werkingssfeer van de Waga sinds 2005 heeft daaraan bijgedragen. Sindsdien werken algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen door in arbeidscontracten die door vreemd recht worden beheerst. Dat maakt dat loonkosten van werknemers uit MOE-landen meer dan in het verleden vergelijkbaar zijn met die van Nederlandse werknemers.

Een tweede ontwikkeling is dat lonen voor MOE-landers in uitzendconstructies niet meegegroeid lijken te zijn met de inflatie. Ter illustratie: een uitzendbureau



in de land- en tuinbouw geeft aan dat de werkgeverskosten voor een uitzendkracht in 2012 op hetzelfde niveau of lager liggen dan in 2004. Mogelijk speelt hierbij mee dat tot september 2012 de situatie was dat wanneer de uitzend-cao toegepast kon worden bij de inschakeling van MOE-landers er minder kon worden betaald dan de sector-cao voor hetzelfde werk voorschreef.

Ten slotte zijn er constructies vastgesteld, in 2004 nog niet gerapporteerd, waarbinnen de loonkosten onduidelijk zijn. Dat betreft met name constructies met zzp'ers, maar ook constructies waarin de loonkosten worden gedrukt door andere factoren. Dergelijke factoren zijn te vinden in 'subsidiemogelijkheden' die door sommige MOE-landen geboden worden. Als de arbeidskracht beschikt over een A1-verklaring kan daarvan gebruikgemaakt worden. De overheid heeft in een deel van de MOE-landen op grond van de gedachte dat er waar mensen in het buitenland werken (extraterritoriale) kosten gemaakt worden, zoals reis en verblijfkosten, onbelaste vergoedingen in het leven geroepen. Een deel van het salaris mag als netto-onkostenvergoeding gezien worden. Dat drukt het brutoloon en dat biedt aanzienlijke kostenvoordelen. Er moet dan wel verloond worden in het buitenland.

Los van de onbelaste vergoedingen, die per land verschillen, liggen sociale premies in de MOE-landen aanzienlijk lager dan in Nederland. Ook op grond daarvan wordt een kostenvoordeel behaald waar op een buitenlands contract (met een A1-verklaring) gewerkt wordt. In 2011 werden in totaal 88.637 A1-verklaringen afgegeven door de SVB. Hoeveel daarvan betrekking hebben op werknemers uit MOE-landen is niet bekend.

De drie besproken ontwikkelingen hebben hun uitwerking op de situatie in de verschillende door ons onderzochte sectoren.

### ***Designaleerde ontwikkelingen in drie sectoren***

Sinds er geen belemmerende maatregelen meer gelden voor werknemers uit de MOE-8 is te zien dat ook het aantal aanvragen voor TWV's bij het UWV voor functies terugloopt. Nu werknemers uit de MOE-8 aan de slag kunnen zonder TWV, is er volgens het UWV geen behoefte aan extra werknemers uit Bulgarije of Roemenië. Met name Poolse arbeidskrachten hebben een vaste positie op de Nederlandse arbeidsmarkt veroverd. Dat beeld volgt ook uit interviews met bedrijven in de drie sectoren en met werknemers- en werkgeversorganisaties. Er is in de drie onderzochte sectoren een vaste groep Poolse werknemers werkzaam, die stabiel in omvang blijft. Waar mensen terug gaan naar Polen, worden zij naar verluid vervangen door familie of kennissen uit het thuisland. De grotere uitzendbureaus hebben wervingskantoren in het buitenland, maar werven toch ook voornamelijk via het netwerk van door hen uitgezonden werknemers.

Meer in het algemeen vormen MOE-landers voor de onderzochte sectoren een arbeidsaanbod waarvan structureel gebruikgemaakt wordt.

Werknemers uit MOE-landen worden over het algemeen flexibel ingezet. In een sector als de land- en tuinbouw, hangt dit samen met de aard van het werk. Het werk dient immers in een bepaalde periode te gebeuren. In het

seizoen werken Poolse werknemers in Nederland, buiten het seizoen gaan zij volgens respondenten terug naar Polen. In de andere onderzochte sectoren is het minder vanzelfsprekend dat voor een flexibele arbeidsrelatie gekozen wordt. Toch zijn naar schatting relatief grote groepen werknemers als uitzendkracht of zzp'er aan het werk. De reden hiervoor is waarschijnlijk dat met deze flexibele constructies de grootste kostenvoordelen behaald kunnen of konden worden. Dat geldt met name voor zzp'ers, die in principe hun eigen tarieven vaststellen. Voor uitzendbureaus ligt het anders. Nederlandse uitzendbureaus worden doorgaans geacht volgens de sector-cao's uit te betalen. Waar dat gebeurt, zijn er geen verschillen in loonkosten tussen vaste en flexibele werknemers. Volgens veel geïnterviewden is er echter een ontwikkeling zichtbaar naar uitzendconstructies waarbinnen, op legale of illegale wijze, grote kostenvoordelen behaald worden. Er zijn aanwijzingen dat verschillende vormen van op het oog legale constructies, op bijzondere wijzen kostenvoordelen voor werkgevers opleveren. We illustreren dit met enkele voorbeelden:

- Een veel genoemde 'bron' van kostenvoordelen is het werken op een buitenlands (uitzend)contract. Onder voorwaarden zijn werknemers dan belasting- en premieplichtig naar het buitenlands recht dat hun arbeidscontract beheerst. Een voorwaarde voor belasting- en premievoordelen is dat beschikt wordt over een A1-verklaring. Daarvan werden er in 2011 ruim 88.000 afgegeven. Het aantal werknemers waarop dit type voordelen behaald wordt, ligt dus maximaal rond de 88.000. Werken op een buitenlands arbeidscontract kan, afhankelijk van welk buitenland, relatief grote kostenvoordelen met zich mee brengen. Bijvoorbeeld door belastingvoordeel op de eerder besproken extraterritoriale kosten. Deze constructie is overigens niet illegaal. De constructie krijgt pas illegale trekken als er inleen-doorleenconstructies worden opgetuigd die bewust ondoorzichtig worden gehouden. Voor zowel inspectiediensten als betrokken werknemers is dan vaak niet meer duidelijk wie er als werkgever aangemerkt moet worden. Het is daardoor moeilijk te controleren of er volgens de regels wordt uitbetaald, omdat het vaak vrijwel ondoenlijk is te achterhalen welke regels exact gelden. Deze constructies zijn niet per se uniek voor de inzet van MOE-landers, maar dit type constructie wordt bij de inzet van MOE-landers volgens geïnterviewden vaak gebruikt.
- Een recente uitspraak van de Groningse kantonrechter (LJN: BY0086, 3 oktober 2012) sluit aan bij deze ontwikkeling en illustreert tegelijkertijd een andere constructie die we zijn tegengekomen. Een Gronings vleesbedrijf betaalt Poolse werknemers via een Duits uitzendbureau deels in natura. Dat wil zeggen dat zij huisvesting en ziektekostenpremie als loon aanmerkt en de Poolse werknemers daarmee een lager loon ontvangen. De rechter veroordeelde de werkgever in dit geval tot het betalen van 30.000 euro per persoon te weinig betaald loon. Volgens geïnterviewden komen constructies met gedeeltelijke betalingen in natura vaker voor en bieden ze ogenschijnlijk voor beide partijen voordelen. De werknemers uit

- MOE-landen verdienen nog steeds meer dan in het thuisland en werkgevers betalen minder dan voor een Nederlandse werknemer.
- Door de verschillen in loonniveaus tussen land van herkomst en Nederland is er voor arbeidsmarkt intermediairen en werkgevers, zoals hiervoor is geïllustreerd, relatief veel ruimte voor het creëren van kostenvoordelen. Een ‘constructie’ waarvoor wij slechts indicaties hebben gekregen is dat werknemers uit MOE-landen op lagere niveaus ingezet worden dan hun opleiding en ervaring zouden rechtvaardigen. Zij doen hun werkzaamheden dan tegen een lagere vergoeding dan aan gelijkwaardige Nederlandse werknemers betaald zou moeten worden. Het aldus te verdienen loon is voor de MOE-landers waarschijnlijk nog steeds hoger dan het loon dat zij in hun thuisland voor hetzelfde werk zouden kunnen verdienen.

De bovenstaande voorbeelden zijn een indicatie voor de afhankelijke positie van de werknemers uit MOE-landen in Nederland. Zij werken in Nederland voor een beter loon dan in het thuisland en er is ruimte voor werkgevers en intermediairen om de MOE-landers minder uit te betalen dan volgens de Nederlandse wet- en regelgeving vereist is of minder dan een Nederlandse werknemer zou kosten. Pool (2011) concludeerde in haar proefschrift al dat niet zozeer de regelgeving, maar de manier waarop de regelgeving wordt gebruikt in het ‘semi-autonome sociale veld’ waarin de migrant functioneert, bepalend is voor de positie van de MOE-migrant op de Nederlandse arbeidsmarkt. Op basis van ervaringen van migranten komt zij tot de conclusie dat Polen met een sterke rechtspositie in de praktijk sterk afhankelijk blijken van hun uitzendbureau. MOE-landers die via dezelfde (uitzend)bureaus geworven worden in het thuisland komen in Nederland onder verschillende constructies, maar onder vrijwel dezelfde omstandigheden, te werken. Niet de constructie, maar de organisatie rondom hun komst naar Nederland is daarvoor bepalend. Onze onderzoeksresultaten sluiten bij deze bevindingen aan.

### ***Tot slot***

Met het vrij verkeer van arbeid en diensten lijkt niet alleen een nieuw arbeidspotentieel beschikbaar te zijn gekomen, maar is ook een segment aan de arbeidsmarkt toegevoegd dat zich in een grijs gebied beweegt. Een deel van de MOE-landers die in Nederland aan het werk zijn, doet dit tegen arbeidsvoorwaarden (en mogelijk ook arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen) die op gespannen voet kunnen staan met de uitgangspunten van ons arbeidsbestel. De voordelen van deze situatie vallen bij werkgevers, opdrachtgevers en intermediaire organisaties.



## BIJLAGE 1

### Gesprekspartners

M. van Aert (Van Aert Aardbeienkwekerij)

Mevrouw L. van Amersfoort (UWV Werkbedrijf)

J. Amsing (Cobouw Polen)

J. de Boer (Algemene Bond Uitzendondernemingen)

Mevrouw M. Bruins (Maintec)

H. Bus (NFO)

G. van der Grind (LTO Nederland)

Mevrouw M. Houwerzijl (Universiteit van Tilburg)

J. Hulsmans (Bouwend Nederland)

B. Jansen (Agrarische Bedrijfsverzorging Zuid-Holland)

J. de Jong (Randstad)

J. Klijn (FNV Vlees)

Mevrouw T. de Lange (Universiteit van Amsterdam)

Mevrouw B. van Leeuwen (FNV Bouw)

W. van der Maas (Inspectie SZW)

C. de Man (VRO)

H. Onstwedder (FNV Tuinbouw)

A. van Tilburg (Antrogroep)

Mevrouw K. Visser (FNV Tuinbouw)

G. Vonk (Rijksuniversiteit Groningen)

G. Werkhoven (Bouwend Nederland)

Mevrouw M. Zandbergen (Centrale Organisatie voor de Vleessector)



## BIJLAGE 2

### Geraadpleegde bronnen

#### *Literatuur*

ABU (2009). *Ledenonderzoek Flexmigranten 2009*. ABU, Lijnden.

ABU (2010). *Ledenonderzoek Flexmigranten 2010*. ABU, Lijnden.

ABU (2011). *Ledenonderzoek Buitenlandse Werknemers 2011*. ABU, Lijnden.

Beek, H. ter, J. Mevissen, e.a. (2005). *Poolshoogte. Onderzoek naar juridische constructies en kostenvoordelen bij het inzetten van Poolse arbeidskrachten in drie sectoren*. RWI, Den Haag.

Berg, N. van der, M. Brukman & C. van Rij (2008). *De Europese grenzen verlegd. Evaluatie flankerend beleid vrij verkeer van werknemers MOE-landen*. Regioplan, Amsterdam.

Besluit van 10 maart 2004, nr. IFZ2004/113M.

Besluit van 12 januari 2010, nr. DGB2010/267M.

Bondt, H. de & D. Grijpstra (2008). *Nieuwe grenzen, oude praktijken. Onderzoek naar malafide bemiddelaars op de arbeidsmarkt*. Research voor Beleid, Zoetermeer.

Boeve A. (2009). *Grensoverschrijdend inlenen van arbeid in de bouwnijverheid. Een branche-impressie*. Hanzehogeschool, Groningen.

Brief van de staatssecretaris van SZW, 8 juli 2004.

Brief van de minister van SZW, 11 april 2011, betreffende arbeidsmigratie van buiten de EU. Onder de EU wordt in de brief en de bijgevoegde notitie verstaan, alle EU-landen behalve Roemenië en Bulgarije.

Brief van de minister van SZW, 2 februari 2012, over de bestrijding van arbeidsconstructies in de land- en tuinbouw.

Butter, T. & M. Verhagen (2011). *Exploitative Labour Relations and Legal Consciousness of Irregular Migrant Workers in the Netherlands*, Universiteit van Amsterdam, Amsterdam.

CPB (2011). *Notitie arbeidsmigranten uit Oost-Europa. CPB-notitie aan de tijdelijke Tweede Kamer Commissie Lessen uit Recente Arbeidsmigratie*. CPB, Den Haag.

ECORYS (2006). *Evaluatie werknemersverkeer MOE-landen*. ECORYS, Rotterdam.

EIB (2012). *Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2012*. EIB, Amsterdam.

EIM (2010). *Ondernemen in sectoren 2010*. EIM, Zoetermeer.

Frouws, B., L. de Ruig & D. Grijpstra (2010). *Illegaal aan de slag. Onderzoek naar illegale tewerkstelling in Nederland*. Research voor Beleid, Zoetermeer.

Heijden, P.G.M. van der (2011). *Aantallen geregistreerde en niet-geregistreerde burgers uit MOE-landen die in Nederland verblijven*. Universiteit Utrecht, Utrecht.

Houwerzijl, M. (2011). *The Dutch understanding of posting of workers in the context of free services provision and enlargement: a neutral approach?* (working paper). Radboud Universiteit Nijmegen, Nijmegen.

Jennissen, R.P.W. (red.) (2011). *De Nederlandse migratiekaart. Achtergronden en ontwikkelingen van verschillende internationale migratietypen*. CBS/WODC. BOOM, Meppel.

Jorens, Y. & T. van Buynder (2009). *Self-employment and bogus self-employment in the European Construction industry. Expert report: self-employment and bogus self-employment in the construction industry in The Netherlands*. Universiteit Gent, Gent.

Kamerstukken II, 2011-2012, 32 680, nr. 4., *Parlementair onderzoek Lessen uit recente arbeidsmigratie*.

Korf, D.J. (2009). *Polen in Nederland*. FORUM, Utrecht.

Lange, T. de (2010). *Nederlands arbeidsmigratiebeleid en de Europese interne markt, een gestaag proces van toenadering*. SEW. Nummer 9, september 2010.

LTO Noord (2010). *Seizoensarbeid in de land- en tuinbouw goedkoper*. In: Bloembollenvisie (4 november 2010), p. 64.

Ministeries van SZW en BZK (2012). *Notitie voortgang maatregelen EU-arbeidsmigratie*, 28 augustus 2012. SZW/BZK, Den Haag.



Pool, C. (2011). *Migratie van Polen naar Nederland. In een tijd van versoepeling van migratieregels*. Boom juridische uitgevers, Den Haag.

Productschap tuinbouw (2010). *Toekomstagenda 2010-2015*. Productschap tuinbouw, Zoetermeer.

RWI (2011). *Sectorale arbeidsmarktinformatie. Overschotten en tekorten. Kansen en mogelijkheden. Deel B: Sectorbeschrijvingen. 1. Land- en tuinbouw*. RWI, Den Haag.

RWI (2011). *Sectorale arbeidsmarktinformatie. Overschotten en tekorten. Kansen en mogelijkheden. Deel B: Sectorbeschrijvingen. 7. Bouwnijverheid*. RWI, Den Haag.

Staatsblad 2005, nr. 626. Wet van 1 december 2005 tot wijziging van de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten in verband met de uitbreiding van de werkingssfeer van de wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid.

Siesling, M. & R. Pranger (2011). *Evaluatie invoering bestuurlijke boete Wet arbeid vreemdelingen*. IVA, Tilburg.

UWV (2012). *UWV Arbeidsmarktprognose 2012-2013. Met een doorkijk naar 2017*. UWV, Den Haag.

Vonk, G. (2005). *Het windmolengevecht tegen de dienstenrichtlijn*. RUG, Groningen.

### **Internetbronnen**

AWVN (2011)

<http://www.mkb.nl/images/Notitie%20grensoverschrijdende%20arbeidsvoorwaarden.pdf>, laatst geraadpleegd op 9 november 2012.

Belastingdienst (2012)

[http://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/dl/actueel/20120626\\_inleen.pdf](http://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/dl/actueel/20120626_inleen.pdf), laatst geraadpleegd op 9 november 2012.

Bouwkennis (2012)

[http://www.bouwkennis.nl/database/ontwikkelingen\\_bouwketen/ontwikkelingen\\_per\\_segment/zzp/aantal\\_zzp\\_23x2019\\_3bers\\_in\\_de\\_bouw\\_sinds\\_lange\\_tijd\\_weer\\_gedaald](http://www.bouwkennis.nl/database/ontwikkelingen_bouwketen/ontwikkelingen_per_segment/zzp/aantal_zzp_23x2019_3bers_in_de_bouw_sinds_lange_tijd_weer_gedaald), laatst geraadpleegd op 9 november 2012.

Bovatin (2012a)

<http://www.bovatin.nl/files/documents/2012-08-20%20Berekening%20loonkosten%20Bouw%2001-08-2012.pdf>, laatst geraadpleegd op 9 november 2012.

Bovatin (2012b)

<http://www.bovatin.nl/files/documents/2012-08-21%20Lonen%20bouw%2001-08-2012.pdf>, laatst geraadpleegd op 9 november 2012.

Inspectie SZW (2012)

[http://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/arbeidsverhoudingen/illegale\\_arbeid/zelfstandigen\\_zzpers\\_uit\\_het\\_buitenland/](http://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/arbeidsverhoudingen/illegale_arbeid/zelfstandigen_zzpers_uit_het_buitenland/), laatst geraadpleegd op 9 november 2012.

Kamer van Koophandel (2012)

<http://www.kvk.nl/over-de-kvk/uw-inschrijving-bij-de-kamer-van-koophandel/inschrijven-bij-de-kamer-van-koophandel/moet-ik-mijn-bedrijf-inschrijven/in--of-uitlenen-van-arbeidskrachten/>, laatst geraadpleegd op 9 november 2012.

Raad van de Europese Unie (2012)

[http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/nl/lisa/132058.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/nl/lisa/132058.pdf), laatst geraadpleegd op 9 november 2012.

Sociale Verzekeringsbank (2012)

[http://www.svb.nl/int/nl/id/werkgevers/werken\\_meerdere\\_eu\\_landen/waar\\_premies/](http://www.svb.nl/int/nl/id/werkgevers/werken_meerdere_eu_landen/waar_premies/), laatst geraadpleegd op 9 november 2012.



**Regioplan Beleidsonderzoek**

**Nieuwezijds Voorburgwal 35**

**1012 RD Amsterdam**

**T 020 531 531 5**

**F 020 626 519 9**

**E [info@regioplan.nl](mailto:info@regioplan.nl)**

**I [www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)**