

Oost-Europese arbeidsmigranten in het Oostland

Sociale leefsituatie, arbeidspositie en toekomstperspectief

Katja Rusinovic

Jack Burgers

Robbert van der Meij

Godfried Engbersen

Maria Ilies

Erik Snel



Projectconsortium

Dit rapport is het zesde deel in een serie onderzoeksrapporten over de sociale leefsituatie en arbeidspositie van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa in Nederland. Het onderzoek wordt uitgevoerd door de Erasmus Universiteit Rotterdam in samenwerking met Nicis Institute en negen Nederlandse gemeenten (Breda, Den Haag, Dordrecht, Hillegom, Katwijk, Moerdijk, Rotterdam, Westland, Zundert). Projectleider van het onderzoek is prof. dr. Godfried Engbersen, hoogleraar sociologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Eerder verschenen in deze serie:

E. Snel, J. Burgers, G. Engbersen, M. Ilies, R. van der Meij en K. Rusinovic (2010), *Arbeidsmigranten uit Bulgarije, Polen en Roemenië in Rotterdam. Sociale leefsituatie en arbeidspositie*. Den Haag: Nicis Institute.

J. Burgers, S. van de Pol, E. Snel, G. Engbersen, M. Ilies, R. van der Meij en K. Rusinovic (2010), *Arbeidsmigranten uit Polen, Bulgarije en Roemenië in West-Brabant. Arbeidsmarktpositie, leefsituatie en toekomstperspectief*. Den Haag: Nicis Institute.

E. Snel, S. van de Pol, J. Burgers, G. Engbersen, M. Ilies, R. van der Meij en K. Rusinovic (2011), *Arbeidsmigranten uit Polen, Roemenië en Bulgarije in Den Haag. Sociale leefsituatie, arbeidsmarktpositie en toekomstperspectief*. Den Haag: Nicis Institute.

G. Engbersen, S. van de Pol, J. Burgers, E. Snel, M. Ilies, R. van der Meij en K. Rusinovic (2011), *Poolse arbeidsmigranten in Westland. Sociale leefstijtuatie, arbeidspositie en toekomstperspectief*. Den Haag: Nicis Institute.

E. Snel, G. Engbersen, J. Burgers, M. Ilies, R. van der Meij, S. van der Pol en K. Rusinovic (2011), *Poolse arbeidsmigranten in Hillegom en Katwijk. Sociale leefsituatie, arbeidspositie en toekomstperspectief*. Den Haag: Nicis Institute.

Inhoudsopgave

Inleiding	5
DEEL I: TIJDELIJKE ARBEIDSMIGRANTEN IN HET OOSTLAND	
1 Werving van respondenten en representativiteit	11
2 Demografische kenmerken van de respondenten	13
3 Aankomst in Nederland	15
4 Onderwijs en arbeidsmarktpositie	19
5 Huisvesting	25
6 Toekomstperspectief	29
7 Conclusies	31
DEEL II: WERKGEVERS OVER MOE-LANDERS	
1 Inleiding	35
2 Tuinbouw	37
3 Industrie	41
4 Bouw	45
5 Conclusies	47
Literatuur	49



Inleiding

Tien jaar geleden werden er in Nederland ongeveer 5.000 werkvergunningen verstrekt aan tijdelijke arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europese EU-landen (in het volgende aangeduid als 'MOE-landen'). Zes jaar later waren dat er ruim 60.000 (De Boom et al. 2008; Engbersen et al. 2010). In de tussenliggende periode zijn Polen en zeven andere MOE-landen toegetreden tot de Europese Unie (mei 2004). Vanaf mei 2007 hebben deze werknemers uit de nieuwe EU-landen volledige toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt en neemt hun aantal in Nederland sterk toe. In januari 2007 traden Bulgarije en Roemenie toe tot de EU. De gevolgen daarvan waren direct merkbaar in Nederland, al dienen werknemers uit deze landen als voorheen te beschikken over een tewerkstellingsvergunning (TWV). Volgens officiële registraties is het aantal ingezetenen in Nederland geboren in één van de nieuwe EU-lidstaten tussen 2004 en 2009 toegenomen van 42.000 tot ruim 90.000¹. Lang niet iedere arbeidsmigrant uit de MOE-landen is echter formeel ingeschreven. Weltevrede et al. (2009) schatten dat op 1 januari 2009 ongeveer 160.000 arbeidsmigranten uit MOE-landen in Nederland werkzaam zijn. De overgrote meerderheid komt uit Polen, maar er is ook sprake van een groeiende groep Bulgaren en Roemenen.

De juridische positie van Polen, Bulgaren en Roemenen is niet vergelijkbaar. Polen is een volwaardig lid van de EU en Polen hebben dus vrij toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij kunnen vrij wonen en werken in de andere EU-landen. De situatie van Bulgaren en Roemenen wordt gekenmerkt door een ambivalente juridische positie in Nederland. Sinds Bulgarije en Roemenië in januari 2007 lid van de EU werden, hebben burgers uit beide landen vrij toegang tot Nederland. Ze hebben echter geen vrije toegang tot de formele Nederlandse arbeidsmarkt. Net als eerder (tussen 2004 en 2007) voor Poolse arbeidsmigranten het geval was, vallen Bulgaren en Roemenen momenteel nog onder het regime van de zogenaamde 'overgangperiode', dat wil zeggen dat ze nog altijd een formele werkvergunning (TWV) nodig hebben om hier als werknemer te kunnen werken. Een uitnodiging van een Nederlandse werknemer geldt als voorwaarde om een TWV te kunnen krijgen. De enige manier waarop Bulgaarse en Roemeense arbeidsmigranten zonder TWV formele arbeid kunnen verrichten, is door zich als zelfstandig ondernemer te vestigen. Het gevolg van deze ambivalente juridische positie – wel legaal toegang tot Nederland, maar niet of slechts beperkt toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt – is dat met name veel Bulgaarse arbeidsmigranten voor werk en mogelijk ook voor huisvesting zijn aange-

¹ Gegevens CBS Statline. De nieuwe EU-lidstaten zijn Estland, Letland, Litouwen, Polen, Tsjechië, Slowakije, Hongarije, Slovenië, Cyprus en Malta (toegetreden in 2004) plus Bulgarije en Roemenië (toegetreden in 2007).

wezen op het informele circuit. In principe geldt dit ook voor Roemeense arbeidsmigranten, maar uit onderzoek (Snel et al. 2010) blijkt dat Roemeense arbeidsmigranten vaker hoger opgeleid zijn en daardoor een betere arbeidsmarktpositie hebben dan de Bulgaarse arbeidsmigranten. Een typerend aspect van de toestroom van arbeidsmigranten uit de MOE-landers is dat die zich onttrekt aan gemeentelijke registratie: substantiële aantallen migranten registreren zich niet. Dat geldt niet alleen voor hen die hier slechts kort verblijven, maar ook voor diegenen die langer in Nederland wonen en werken. De gemeentelijke basisregistratie geeft daarom maar een beperkt inzicht in de aard en omvang van de aanwezigheid van MOE-landers. Dit geldt in het bijzonder voor arbeidsmigranten uit Bulgarije en Roemenie die recent in Nederland zijn gearriveerd.

De Nederlandse economie profiteert van de komst van MOE-landers, maar de arbeidsmigratie uit Midden- en Oost-Europa brengt ook een aantal problemen met zich mee. Die worden vooral zichtbaar in gemeenten en steden met grote concentraties MOE-landers (Gemeente Den Haag 2010; Arcadis 2009). Een belangrijk probleem is de overbewoning van woningen, die deels ontstaat doordat werkgevers (waaronder uitzendbureaus) willen besparen op de kosten voor huisvesting door veel migranten in een woning te plaatsen. Overbewoning kan vervolgens weer tot brandgevaarlijke situaties leiden, zeker als toch al sprake is van slecht onderhouden woningen. Ook is er wel sprake van overlast van MOE-landers in de buurten waar zij wonen of de plekken waar zij in grotere getale verblijven in hun vrije tijd. Ook in die gevallen is dan sprake van een concentratie van grotere groepen mensen.

Dit onderzoek in het Oostland maakt deel uit van een meer omvattend onderzoeksproject naar de leefsituatie en arbeidspositie van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa en is, in samenwerking met Nicis Institute en negen Nederlandse gemeenten, ontwikkeld door de Erasmus Universiteit Rotterdam. Het onderzoek vindt ook plaats in Rotterdam, Den Haag, Dordrecht, Hillegom, Katwijk, het Westland, Breda, Moerdijk, en Zundert waarbij in totaal met ruim 600 MOE-landers wordt gesproken.

Het Oostland bestaat uit een collegiale samenwerking tussen de gemeente Pijnacker-Nootdorp en de gemeente Lansingerland. De gemeente Lansingerland is in 2007 ontstaan vanuit een fusie van de gemeentes Bergschenhoek, Bleiswijk en Berkel en Rodenrijs. Het Oostland vormt samen met het Westland het grootste glastuinbouwgebied van Nederland. Het is dan ook niet verwonderlijk dat er zowel in de gemeente Pijnacker-Nootdorp als in de gemeente Lansingerland een grote vraag bestaat naar voornamelijk laaggeschoold werk. De vraag naar laaggeschoold werk wordt inmiddels voor een belangrijk deel beantwoord door de tijdelijke arbeidsmigranten. In het Oostland zijn de Polen de grootste groep van tijdelijke arbeidsmigranten, evenals in de rest van Nederland. In 2009 is een onderzoek verschenen dat is uitgevoerd door Arcadis over arbeidsmigranten uit de MOE-landen in de gemeente Pijnacker-

Nootdorp. Volgens dit onderzoek zijn er alleen al in de gemeente Pijnacker-Nootdorp 187 locaties waar arbeidsmigranten overnachten. Daarnaast laat dit onderzoek zien dat er naar schatting 700 tot 800 MOE-landers in de gemeente Pijnacker-Nootdorp werken, waarvan ongeveer de helft ook in de gemeente woonachtig is (p.5). Het is duidelijk dat ook in het Oostland arbeidsmigranten uit de MOE-landen een belangrijke economische functie vervullen.

Hoewel over tijdelijke arbeidsmigranten in de gemeente Pijnacker-Nootdorp reeds een eerste kwantitatieve studie is verschenen (Arcadis 2009), is er relatief weinig bekend over de tijdelijke arbeidsmigranten die werkzaam zijn in de gemeente Lansingerland. Eén van de vragen waar zowel de gemeente Pijnacker-Nootdorp als Lansingerland in geïnteresseerd is, is in hoeverre de tijdelijke arbeidsmigranten die werken in het Oostland, daar ook woonachtig zijn, of dat zij bijvoorbeeld in andere gemeenten, zoals Rotterdam wonen. Op deze en andere onderzoeksvragen wordt in deze studie een antwoord gegeven. Hierbij komen zes thema's aan de orde:

- werving van respondenten en representativiteit
- demografische kenmerken van de respondenten
- aankomst in Nederland
- onderwijs en arbeidsmarktpositie
- huisvesting
- toekomstperspectief

Daarnaast hebben wij op verzoek van de gemeente Pijnacker-Nootdorp 7 interviews afgenomen met werkgevers. De resultaten van deze gesprekken zijn opgenomen in het tweede deel van deze rapportage.



DEEL I:

**TIJDELIJKE ARBEIDSMIGRANTEN IN HET
OOSTLAND**



1 Werving van respondenten en representativiteit

Het veldwerk voor dit onderzoek vond plaats in oktober tot en met december 2010. De respondenten zijn benaderd en geïnterviewd door native-speaking interviewers, merendeels buitenlandse studenten van de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR). Zij kregen daarvoor een interviewtraining. Zij bleken vrij gemakkelijk in staat om respondenten uit eigen land te vinden en te interviewen. In totaal zijn in deze periode vijftig arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa geïnterviewd.

Vanuit de gemeente Pijnacker-Nootdorp hebben we een lijst gekregen met adressen waar tijdelijke arbeidsmigranten woonachtig zijn. Aan de hand van deze lijst hebben we een middag door Pijnacker-Nootdorp gereden en bij de verschillende adressen aangebeld. Indien niemand aanwezig was, hebben we onze contactgegevens met een korte toelichting in het Pools, Roemeens en Bulgaars achtergelaten.

In enkele gevallen was er wel iemand aanwezig en konden de eerste interviewafspraken worden gemaakt en enkele interviews konden direct worden afgenomen. Opvallend was dat we in al deze gevallen uitsluitend te maken hadden met Poolse arbeidsmigranten. Via deze eerste contacten kregen de interviewers vervolgens weer namen door van andere respondenten. Soms werd direct een vriend gebeld en uitgenodigd om ook te komen zodat deze respondent ook kon worden geïnterviewd. Aangezien we voor de gemeente Pijnacker-Nootdorp ook een aantal werkgevers hebben benaderd in verband met de werkgeversvragenlijst, zijn we eveneens via deze werkgevers in contact gekomen met arbeidsmigranten.

Ook de gemeente Lansingerland beschikte over een lijst met woon/werkadressen van tijdelijke arbeidsmigranten. Aan de hand van deze lijst is een eerste ronde van veldwerk verricht. Een andere strategie om aan respondenten voor deze gemeente te komen was via een oproep via de site <http://www.niedziela.nl/>. Daarnaast zijn de interviewers in contact gekomen met een paar respondenten via de respondenten die zijn geïnterviewd voor de gemeente Pijnacker-Nootdorp en mensen kenden die in Lansingerland woonachtig waren. Tot slot zijn ook respondenten gevonden via de werkgevers. Een van de werkgevers bracht de respondenten in contact met twee Bulgaarse migranten. Afgezien van deze twee respondenten zijn de overige respondenten allen afkomstig uit Polen (zie tabel 1). De aantallen Bulgaren zijn te klein om over deze arbeidsmigranten afzonderlijke uitspraken te doen. In dit rapport maken we dan ook niet het onderscheid naar geboorteland maar een onderscheid tussen de twee gemeenten (Lansingerland en Pijnacker-Nootdorp).

Tabel 1. Respondenten naar geboorteland (N=50)

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Polen	23	92%	25	100%	48	96%
Bulgarije	2	8%	0	0%	2	4%
	25		25		50	

Het is van belang om te benadrukken dat dit onderzoek geen echt representatief beeld kan schetsen van de Poolse arbeidsmigranten in het Oostland omdat de geïnterviewde aantallen mensen aan de kleine kant is. Bij het selecteren van respondenten is nadrukkelijk nagestreefd om zoveel mogelijk heterogeniteit in de onderzoeksgroep te brengen. Daarom zijn de respondenten op diverse manieren en via diverse vindplaatsen geselecteerd. Het feit dat dit onderzoek statistisch niet representatief is, wil niet zeggen dat de resultaten geen betekenis hebben buiten de groep van geïnterviewden. We laten in deze studie bijvoorbeeld zien hoe de huisvestingssituatie is, het onderwijsniveau en arbeidsmarktpositie, alsook de migratiemotieven. Inzicht in deze achterliggende factoren en processen hebben een meer algemene relevantie als het gaat om hoe arbeidsmigranten hun weg in de Nederlandse samenleving vinden en daarin zijn ingebed. De beperking van het onderzoek bestaat eruit dat er geen precieze uitspraken gedaan kunnen worden over de mate waarin een bepaald verschijnsel zich voordoet.

2 Demografische kenmerken van de respondenten

Allereerst is gekeken naar de leeftijdsverdeling en het geslacht van de arbeidsmigranten. Zowel in de gemeente Lansingerland als Pijnacker-Nootdorp is de ruime meerderheid van de respondenten mannelijk¹. Deze uitkomst is niet verwonderlijk aangezien ook uit eerdere studies is gebleken dat (tijdelijke) arbeidsmigranten veelal mannen zijn.

Kijken we naar de leeftijdsverdeling van de respondenten, dan zien we dat het vooral om jonge arbeidsmigranten gaat: grofweg de helft is 30 jaar of jonger. Iets meer dan een derde is tussen de 30 en 40 jaar.

Tabel 2. Respondenten naar leeftijd en geslacht (N = 50)

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Geslacht						
Man	20	80%	21	84%	41	82%
Vrouw	5	20%	4	16%	9	18%
Leeftijdscategorie						
t/m 30	15	60%	11	44%	26	52%
31-40	9	36%	11	44%	20	40%
41 of ouder	1	4%	3	12%	4	8%
Totaal	25		25		50	

De arbeidsmigranten komen uit verschillende steden en regio's in Polen. De meeste Polen komen uit de provincie Groot-Polen (N=9), gevolgd door Silezië (N=8) en West-Pommeren (N=4). Er komen twee migranten uit de regio van de Poolse hoofdstad Warschau. De Poolse migranten komen dus uit alle windstreken van hun land en niet uit één specifiek gebied zoals soms het geval is bij andere arbeidsmigranten, bijvoorbeeld de voormalige gastarbeiders uit Marokko.

¹ In tabellen hebben we ook percentages opgenomen. Gegeven de kleine aantallen respondenten per gemeente is het gevaar daarvan dat er een schijnexactheid wordt gesuggereerd. Een verschuiving van twee of drie respondenten van de ene naar de andere categorie heeft, uitgedrukt in procenten, een verschuiving van afgerond 7 tot 10 gevolg. De percentages zijn berekend en weergegeven om de verhoudingen tussen de verschillende categorieën arbeidsmigranten wat gemakkelijker te kunnen lezen. Voorzichtigheid is geboden bij de interpretatie daarvan. In de tekst zullen we verhoudingen tussen verschillende categorieën zoals mannen en vrouwen of uiteenlopende leeftijdsgroepen in wat grovere termen aanduiden.



3 Aankomst in Nederland

Opvallend is (zie tabel 3) dat het grootste deel van de arbeidsmigranten al vóór 2006 naar Nederland is gekomen. Dit is mogelijk te verklaren door het grote aantal Polen dat voor dit onderzoek is geïnterviewd. Polen kende, zoals nu Bulgarije en de Roemenië, tussen 2004 en 2007 een overgangperiode. Het grootste deel van de respondenten lijkt in deze tijd voor het eerst naar Nederland gekomen. Als we naar de verschillen tussen gemeenten kijken, valt het op dat zich vooral in Lansingerland respondenten bevinden die zich slechts kort in Nederland verblijven. Bijna een derde van de respondenten is in 2009 of later voor het eerst naar Nederland gekomen. Tegelijkertijd is ook bijna een derde van de respondenten in Lansingerland voor 2006 naar Nederland gekomen. Beide percentages liggen hoger in vergelijking met de gemeente Pijnacker-Nootdorp.

Tabel 3. Wanneer voor het eerst naar Nederland gekomen?

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
2006 of eerder	8	32%	7	28%	15	30%
2007	4	16%	5	20%	9	18%
2008	5	20%	7	28%	12	24%
2009	3	12%	5	20%	8	16%
2010	5	20%	1	4%	6	12%
Totaal	25		25		50	

We vroegen de respondenten ook waarom ze naar Nederland zijn gekomen. In de onderstaande tabel worden verschillende motieven onderscheiden. Het eerste motief heeft louter betrekking op werk. Denk hierbij aan de beschikbaarheid van werk, de arbeidsomstandigheden, het geboden loon, actieve rekrutering door werkgevers. 'Sociale contacten' hebben betrekking op de aanwezigheid van familie, vrienden, kennissen en landgenoten als reden van overkomst. Ten slotte noemden respondenten ook diverse andere redenen om naar Nederland te komen, zoals de aanwezigheid van voorzieningen op de terreinen van huisvesting, onderwijs, sociale zekerheid, maar ook het feit dat men zich kan redden met de taal in Nederland (in dit geval Engels en Duits).

**Tabel 4. Waarom naar Nederland gekomen?
(meerdere antwoorden mogelijk)**

	Lansingerland	Pijnacker- Nootdorp	Totaal Absolute aantallen
Werk			
Gevraagd door werkgever	3	-	3
Betere arbeidsomstandigheden	13	11	24
Vanwege beschikbaarheid werk	23	24	47
Hoger salaris	24	22	46
Sociale contacten			
Om bij familie te kunnen wonen	4	3	7
Vanwege aanwezigheid vrienden/kennissen	8	10	18
Aanwezigheid anderen met dezelfde nationaliteit	1	3	4
Voorzieningen			
Vanwege goede sociale voorzieningen	2	-	2
Anders:			
Nederlandse cultuur	4	4	8
Dichtbij herkomstland	3	2	5
Vanwege Engelse taal	4	5	9
Vanwege Duitse taal	2	-	2

Voor vrijwel alle respondenten zijn werkgerelateerde factoren, zoals de beschikbaarheid van werk, loonniveau, werving door werkgevers e.d. de belangrijkste reden om naar Nederland te komen. Een ander belangrijk motief blijkt de aanwezigheid van familieleden en vrienden en kennissen te zijn. De helft van de respondenten geeft aan naar Nederland te zijn gekomen om bij familieleden te kunnen wonen, dan wel vanwege de aanwezigheid van vrienden en/of kennissen. De combinatie van werkgerelateerde motieven en sociale motieven die veel respondenten noemen laat zien dat ook wat we geneigd zijn 'arbeidsmigratie' te noemen, zich niet in een sociaal vacuüm voltrekt, maar geworteld is in, of minstens verbonden is met, het sociale netwerk van de migranten.

Ten slotte zijn er nog redenen die noch met werk noch met communale netwerken van migranten te maken hebben, maar veel meer met het verblijfsklimaat in Nederland. De aanwezigheid van goede sociale voorzieningen wordt slechts zelden genoemd. Wel blijkt dat de Engelse taal en de Nederlandse cultuur door verschillende respondenten wordt genoemd.

Tabel 5. Met wie naar Nederland gekomen?

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Alleen	22	88%	19	76%	41	82%
Met partner	1	4%	-	-	1	2%
Met familie	-	-	1	4%	1	2%
Met vrienden	2	8%	4	16%	6	12%
Met anderen	-	-	1	4%	1	2%
Totaal	25		25		50	

Met wie is men naar Nederland gekomen? Uit tabel 5 is duidelijk af te lezen dat veruit de meerderheid van de respondenten in zowel de gemeente Lansingerland als Pijnacker-Nootdorp alleen naar Nederland is gekomen. Dit geldt voor 41 van de 50 respondenten. Daarnaast blijkt dat de arbeidsmigranten met vrienden naar Nederland komen. Dit aandeel ligt iets hoger in de gemeente Pijnacker-Nootdorp dan in de gemeente Oostland. Het valt op dat zeer weinig respondenten met familieleden of met andere migranten naar Nederland zijn gekomen. Op basis van de eerste tabellen is het dominante beeld van de tijdelijke arbeidsmigranten in het Oostland dat het gaat om mannelijke Poolse arbeidsmigranten die vanwege de beschikbaarheid van werk alleen naar Nederland zijn gekomen.

De respondenten is gevraagd of ze zich hebben ingeschreven bij de gemeente (de Gemeentelijke Basis Administratie, de GBA). Op zich is het niet vreemd als niet alle arbeidsmigranten zich hebben ingeschreven in de GBA: nieuwkomers worden pas geacht dat te doen als ze langer dan vier maanden in Nederland blijven. Toch blijkt dat bijna een derde van onze respondenten zich bij de GBA heeft ingeschreven. Dit is vergelijkbaar met de uitkomsten van onderzoek onder arbeidsmigranten uit de MOE-landen is gevonden. In het RISBO-rapport *Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa* bleek dat 36% zich had geregistreerd, en dat een kwart van de respondenten niet wist of ze ingeschreven waren (Weltevrede et al. 2009). Voor het Oostland geldt dat de meeste respondenten, bijna de helft niet is ingeschreven. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de respondentengroep voornamelijk bestaat uit Poolse respondenten. In tegenstelling tot bijvoorbeeld de Roemenen en Bulgaren hoeven zij zich niet bij de GBA in te schrijven als zelfstandig ondernemer om zo geen tewerkstellingsvergunning (TWV) aan te hoeven vragen.

Tabel 6. Heeft u zich formeel gemeld bij de lokale autoriteiten (GBA)?

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Ja	9	36%	8	32%	17	34%
Nee	15	60%	9	36%	24	48%
Weet niet	1	4%	8	32%	9	18%
Totaal	25		25		50	

Het Oostland was daarnaast ook geïnteresseerd in de vraag in hoeverre eventuele kinderen van de respondenten zijn ingeschreven bij de GBA. De resultaten hiervan zijn opgenomen in tabel 7. De resultaten van deze tabel laten zien dat de meeste respondenten nog geen kinderen hebben en dat van de respondenten die wel kinderen hebben, deze voornamelijk in het thuisland wonen. Ook dit hangt samen met de onderzoeksgroep, deze bestaat immers grotendeels uit jonge mannen.

Tabel 7 Kinderen ingeschreven bij de GBA?

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Ja	1	4%	4	16%	5	10%
Nee, kinderen zijn in thuisland	5	20%	6	24%	11	22%
N.v.t. kinderen zijn > 18 jaar	1	4%	1	4%	2	4%
N.v.t. respondent heeft geen kinderen	17	68%	14	56%	31	62%
Missing (maar respondent heeft wel kinderen in Nederland)	1	4%	-	-	1	2%
Totaal	25		25		50	

4 Onderwijs en arbeidsmarktpositie

Als we kijken naar het opleidingsniveau van de respondenten – tabel 8 – zien we dat iedereen minimaal zijn/haar basisschool heeft afgemaakt. Veruit het grootste deel van de respondenten heeft de *'high school'* (of een equivalent daarvan in de leeftijdscategorie 15-18 jaar) afgemaakt. Opvallend is dat in beide gemeenten de verhouding tussen de verschillende onderwijstypes vergelijkbaar is.

Tabel 8. Hoogst behaald onderwijsniveau

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Secondair onderwijs (tot ong. 15 jaar)	-	-	2	8%	2	4%
'High school' (van ong. 15 tot 18 jaar)	20	80%	20	80%	40	80%
Universiteit of ander hoger onderwijs	4	16%	3	12%	7	14%
Anders	1	4%	-	-	1	2%
Totaal	25		25		50	

Een ander cruciaal gegeven betreft de huidige arbeidsmarktpositie van de respondenten. In tabel 9 zijn de resultaten hiervan opgenomen. Ook hier zien we geen belangrijke verschillen tussen de gemeente Lansingerland en Pijnacker-Nootdorp. Bijna drie kwart van de respondenten is in het Oostland werkzaam via een uitzendbureau. Duidelijk blijkt hier de aard van het werk in de agrarische sector: cyclisch, en dus tijdelijke en geen vaste contracten. Dit beeld komt ook naar voren in de interviews die zijn afgenomen met de werkgevers (zie deel II van dit rapport). Opvallend is dat vrijwel geen van de respondenten werkloos is. Voor een deel kan dit worden verklaard door de selectie van de respondenten. Zoals eerder is aangegeven, is een deel van de respondenten geworven via werkgevers.

Tabel 9. Arbeidssituatie

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Uitzendbureau	18	72%	17	68%	35	70%
Tijdelijk contract	5	20%	3	12%	8	16%
Zelfstandige	2	8%	4	16%	6	12%
Geen werk, zoekt werk	-	-	1	4%	1	2%
Totaal	25		25		50	

In tabel 10 zien we dat het grootste deel van de respondenten – ruim een derde – een vast contract had in het land van herkomst. Een kwart had een tijdelijk contract. Als we tabel 9 en 10 met elkaar vergelijken valt op dat gemiddeld genomen de arbeidspositie achteruit is gegaan na migratie. Waar in eigen land dus ruim een derde een vast contract had, geldt dit voor geen van de respondenten in het Oostland. Daarnaast blijkt dat in het herkomstland een kwart een tijdelijk contract had. In Nederland geldt dit voor veruit de grootste groep respondenten, inclusief degenen die voor een uitzendbureau werken.

Het aantal respondenten dat in het herkomstland als zelfstandige werkzaam was, is te verwaarlozen. Opvallend is dan ook dat in het Oostland 10 procent van de respondenten werkzaam is als zelfstandig ondernemer. Tegelijk valt ook op dat daar waar in het herkomstland bijna 1 op de 5 geen werk had, of er naar opzoek was, dit aantal te verwaarlozen is in Nederland.

Kortom, de migratie naar Nederland betekent de mogelijkheid om te werken, waarbij degenen die al werk hadden in het herkomstland er in arbeidspositie op achteruit gaan.

Tabel 10. Arbeidssituatie in land van herkomst (alleen respondenten met slechts 1 arbeidssituatie*)

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Tijdelijk arbeidscontract	6	24%	7	28%	13	26%
Vast arbeidscontract	6	24%	12	48%	18	36%
Zelfstandig ondernemerschap	1	4%	0	0%	1	2%
Geen werk, zoekt werk	5	20%	3	12%	8	16%
Student	7	28%	3	12%	10	20%
Totaal	25		25		50	

**Toelichting: in het interview is gevraagd naar de aard van verschillende arbeidssituaties in het herkomstland. De tabel geeft alleen gegevens weer van respondenten (de meerderheid) met slechts 1 arbeidssituatie in het herkomstland.*

De werkzame respondenten is gevraagd wat voor soort beroep ze in Nederland uitoefenen. Het betrof een 'open' vraag waarbij respondenten zeer uiteenlopende antwoorden gaven. We hebben de verschillende activiteiten ingedeeld naar economische sectoren. Tabel 11 laat de uitkomsten zien.

Tabel 11. Sectoren waarin arbeidsmigranten werkzaam zijn

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
	Aantal	Procent	Aantal	Procent	Aantal	Procent
Land- en tuinbouw	21	84%	21	84%	42	84%
Fabrieksarbeid	1	4%	2	8%	3	6%
Dienstverlening	3	12%	2	8%	5	10%
Totaal	25		25		50	

De meeste respondenten zijn werkzaam in de land- en tuinbouw. Dit is gelet op de economische activiteiten in het Oostland niet verwonderlijk. Onder de categorie dienstverlening behoren respondenten die werkzaam zijn bijvoorbeeld als chauffeur of schoonmaker.

We vroegen de respondenten naar aanleiding van hun beroepen of deze in Nederland verrichte werkzaamheden wel of niet in overeenstemming zijn met hun opleidingsniveau. Maar liefst de helft van de respondenten geeft aan voor een ander beroep te zijn opgeleid dan het werk dat ze in Nederland verrichten. Een derde geeft aan dat het niveau van het werk lager is dan het niveau van hun opleiding. Een kwart geeft aan dat de werkzaamheden die ze verrichten vergelijkbaar is met hun opleidingsniveau. Het valt op dat migranten in Lansingerland relatief vaak aangeven dat het werk dat zij verrichten van een lager niveau is dan hun opleiding.

Tabel 12. Komt uw baan overeen met uw opleidingsniveau en werkervaring?

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
	Aantal	Procent	Aantal	Procent	Aantal	Procent
Nee, mijn werk is van een hoger niveau dan mijn opleiding	0	0%	0	0%	0	0%
Nee, mijn werk is van een lager niveau dan mijn opleiding	11	44%	4	16%	15	30%
Nee, ik ben voor iets anders opgeleid	10	40%	13	52%	23	46%
Ja, het is hetzelfde niveau	4	16%	8	32%	12	24%
Totaal	25		25		50	

Tabel 13 geeft aan hoe de respondenten hun eerste baan gevonden hebben. Ruim de helft van de respondenten heeft zijn werk gevonden via een uitzendbureau in Nederland of in het herkomstland. In de gemeente Lansingerland hebben opvallend meer respondenten hun werk gevonden via een uitzendbureau in het herkomstland, in plaats van via een uitzendbureau in Nederland. Daarnaast blijkt dat ook familieleden en vrienden in Nederland van belang zijn voor het vinden van een baan. We vinden hier een bevestiging van een eerdere bevinding met betrekking tot de migratiemotieven. Daar zagen we dat hoewel economische, dat wil zeggen, werkgerelateerde motieven het meest belangrijk waren, er ook vaak, soms tegelijkertijd, aangegeven werd dat sociale netwerken van belang waren. Naar aanleiding daarvan is opgemerkt dat arbeidsmarkt migratie niet in een sociaal vacuüm plaats vindt, maar is in-

gebed in allerlei soorten sociale relaties, vooral ook in termen van familie, kennissen en vrienden.

Tabel 13. Hoe heeft men de eerste baan gevonden?

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Familie & vrienden in Nederland	5	20%	6	24%	11	22%
Familie & vrienden in herkomstland	0	0%	1	4%	1	2%
Internet	1	4%	1	4%	2	4%
Advertentie in krant	1	4%	0	0%	1	2%
Uitzendbureau in Nederland	5	20%	9	36%	14	28%
Uitzendbureau in herkomstland	11	44%	6	24%	17	34%
Eigen bedrijf begonnen	0	0	2	8%	2	4%
Heb bedrijf zelf gevraagd	2	8%	0	0%	2	4%
Totaal	25		25		50	

In tabel 14 vinden we de antwoorden op de vraag waar de respondenten werken. Voor zowel de gemeente Lansingerland als Pijnacker-Nootdorp geldt dat ongeveer drie kwart van de respondenten werkzaam is in de gemeente waar zij woont. De overige respondenten werken in omliggende gemeenten, of elders in Nederland.

Tabel 14. Waar werken de respondenten

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Pijnacker-Nootdorp	2	8%	19	76%	21	42%
Lansingerland	18	72%	1	4%	19	38%
Zoetermeer	2	8%	1	4%	3	6%
Elders in Nederland	1	4%	4	16%	5	10%
In en buiten Nederland	1	4%	0	0%	1	2%
Onbekend	1	4%	0	0%	1	2%
Totaal	25		25		50	

Tabel 15 geeft een overzicht van het gemiddelde maandloon van MOE-arbeidsmigranten. We moeten hierbij wel opmerken, dat inkomensgegevens afkomstig uit surveys over het algemeen niet erg betrouwbaar zijn. Respondenten weten soms niet precies hoeveel inkomen ze hebben, hanteren verschillende inkomensbegrippen (bruto- of nettoloon) of houden geen rekening met vakantiegeld of andere verkregen voorzieningen (bijv. huisvesting, maaltijden). In de enquête vroegen we hoeveel de respondenten verdienen per uur, dag, week of maand. Deze bedragen hebben we zelf omgerekend tot een maandloon.

Tabel 15. Maandloon

	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde
Lansingerland	24	600 euro	2.000 euro	1.225 euro
Pijnacker-Nootdorp	25	650 euro	3.250 euro	1.552 euro

Opvallend is dat het gemiddelde maandloon in Lansingerland ruim 200 euro lager ligt dan in de gemeente Pijnacker-Nootdorp. Voor beide gemeente geldt overigens dat meer dan de helft van de respondenten aangeeft dat het salaris lager ligt dan verwacht. Ruim een derde van de respondenten geeft aan dat het inkomen overeenkomstig is met de verwachtingen (zie tabel 16).

Tabel 16. Is het verdiende loon naar verwachting?

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Ja	8	36%	8	40%	16	38%
Nee, mijn salaris is hoger dan verwacht	0	0%	0	0%	0	-
Nee, mijn salaris is lager dan verwacht	14	64%	12	60%	26	62%
Totaal	22		20		42	

Tenslotte is gevraagd voor wie de respondenten werken: wat is de nationaliteit van hun werkgever? Deze vraag is slechts door weinig respondenten beantwoord. Maar op basis van dit kleine aantal komen we toch tot de conclusie dat men vooral voor Nederlanders werkt. Dit blijkt zowel uit de tabel waarin is gevraagd naar de nationaliteit van de werkgever, als naar de nationaliteit van de eigenaar van het uitzendbureau. Zoals gezegd, gaat het hier om bijzonder kleine aantallen en is voorzichtigheid bij het gebruik van deze cijfers geboden.

Tabel 17a. Nationaliteit van de werkgever

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Nederlands	6	86%	7	100%	13	64%
Anders	1	14%	0	0%	1	11%
Totaal	7		7		14	

Tabel 17b. Nationaliteit van de eigenaar van het uitzendbureau

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Nederlands	10	56%	13	72%	23	64%
Dezelfde nationaliteit	2	11%	4	22%	6	17%
Anders	4	22%	0	0%	4	11%
Weet niet	2	11%	1	6%	3	8%
Totaal	18		18		36	

5 Huisvesting

Deze paragraaf beschrijft de huisvestings situatie van de geïnterviewde arbeidsmigranten. In tabel 18 is te zien in wat voor soort woning of andere accommodatie men op dit moment woont.

Tabel 18. Huidige woonsituatie

	Lansinger- land		Pijnacker- Nootdorp		Totaal	
Kamer in een huis of appartement	18	72%	18	72%	36	72%
In een huis	3	12%	0	0%	3	6%
In een appartement of studio	3	12%	5	20%	8	16%
Anders	1	4%	2	8%	3	6%
Totaal	25		25		50	

Zoals uit tabel 18 naar voren komt is het merendeel van de respondenten kamerbewoner; dit geldt voor bijna drie kwart van de totale groep. Men deelt hier de keuken en badkamer met anderen. Tabel 19 laat ook zien met hoeveel mensen, afgezien van de eventuele eigen partner, ze hun woonruimte moeten delen. Daarbij is een onderscheid gemaakt of ze hun slaapkamer dan wel huis of appartement met anderen (behalve de eigen partner) moeten delen.

Tabel 19. Voorzieningen in de woning en woning delen

	Lansingerland		Pijnacker- Nootdorp		Totaal	
Heeft elektriciteit	25	100%	25	100%	50	100%
Heeft warm water	25	100%	25	100%	50	100%
Heeft gas	21	84%	25	100%	46	92%
Heeft TV	23	92%	25	100%	48	96%
Heeft branduitgang	21	84%	24	96%	45	90%
Deelt slaapkamer niet met anderen (behalve eventuele partner)	9	36%	16	64%	25	50%
Deelt accommodatie met 1-2 anderen (niet partner)	7	28%	4	16%	11	22%
Deelt accommodatie met 3-4 anderen (niet partner)	3	12%	11	44%	14	28%
Deelt accommodatie met 5-6 anderen (niet partner)	7	28%	6	24%	13	26%
Deelt accommodatie met 7 of meer anderen (niet partner)	5	20%	4	16%	9	18%
Deelt accommodatie als % van totaal	92%		100%		96%	

De huizen waar migranten wonen, blijken behoorlijk goed voorzien te zijn. De overgrote meerderheid van de respondenten heeft elektriciteit, warm water, gas en een televisie tot zijn of haar beschikking.

Op verzoek van het Oostland, is een aantal aanvullende vragen gesteld over de huisvesting. Zo was vanuit de gemeente Pijnacker-Nootdorp de

vraag met hoeveel mensen het toilet en de douche wordt gedeeld. Het antwoord op deze vraag is in onderstaande tabel opgenomen.

Tabel 20. Delen douche en toilet

	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde
Lansingerland				
Douche	24	0 personen	7 personen	3,6
Toilet	24	0 personen	6 personen	3,3
Pijnacker-Nootdorp				
Douche	25	1 personen	8 personen	4,1
Toilet	25	1 personen	7 personen	3,2

De tabel laat zien dat er in de gemeente Lansingerland respondenten zijn die de douche en toilet met niemand hoeven te delen. In Pijnacker-Nootdorp liggen daardoor de gemiddelden iets hoger dan in de gemeente Lansingerland.

Daarnaast was vanuit het Oostland ook de vraag hoe de woning wordt betaald. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen respondenten die de huur cash betalen, of via de bank, en respondenten van wie het loon wordt ingehouden op het loon. De uitkomsten zijn opgenomen in de volgende tabel 21.

Tabel 21. Wijze betaling woonlasten

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Cash	9	36%	2	8%	11	22%
Bank	3	12%	7	29%	10	20%
Ingehouden van loon	13	52%	15	63%	8	57%
Totaal	25		24		49	

Zoals de resultaten laten zien, wordt bij de meerderheid van de respondenten de huur ingehouden op het loon. Dit betekent ook dat de vraag naar woonlasten vaak lastig te beantwoorden is. Mede daarom hebben wij in plaats hiervan een tabel opgesteld met de kosten van het levensonderhoud per maand. Dit is inclusief de huur van de woning. Hoewel ook voor deze cijfers voorzichtigheid geboden is in het doen van uitspraken, zien we dat de gemiddelde kosten voor het levensonderhoud iets hoger liggen in de gemeente Pijnacker-Nootdorp, in vergelijking met Lansingerland.

Tabel 22. Kosten levensonderhoud

	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde
Lansingerland	25	150 euro	700 euro	367 euro
Pijnacker-Nootdorp	25	250 euro	1.200 euro	418 euro

Uit tabel 19 is al gebleken dat veruit de meeste respondenten hun accommodatie delen met anderen. In Pijnacker-Nootdorp delen zelfs alle respondenten hun woning met anderen. In tabel 23 en 24 is opgenomen met wie de respondenten samenwonen. Er is apart gevraagd of men met partner en/of andere nabije familie (kinderen, ouders) samenwoont en of men met 'anderen' samenwoont. Bij dit laatste is een onderscheid gemaakt tussen landgenoten, autochtone Nederlanders en anderen (geen landgenoten en ook geen Nederlanders). Tabel 23 laat zien dat in Pijnacker-Nootdorp opvallend meer respondenten samen wonen met alleen de partner en/of de kinderen.

Tabel 23. Met wie woont u samen, met familieleden of alleen?*

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Alleen	2	8%	0	0%	2	4%
Alleen partner	4	16%	11	44%	15	30%
Met kinderen	2	8%	4	16%	6	12%

* Alleen de respondenten op wie deze vraag van toepassing was staan in de tabel vermeld.

In tabel 24 staan de antwoorden verwerkt op de vraag met wie men dan samenwoont, afgezien van familieleden. Het valt op dat de totalen van tabel niet optellen met de totalen van tabel 19. Dit is te verklaren door de verwarrende status van een eventuele partner. Wellicht is hij/zij ten onrechte niet of wel gezien als familielid tijdens de interviews. Ondanks deze onvolkomenheid kunnen we concluderen dat de overgrote meerderheid van de respondenten samenwoont met landgenoten. Niemand woont samen met Nederlanders, maar ook niet met arbeidsmigranten uit andere landen.

Tabel 24. Met wie woont u samen, afgezien van familieleden of partner?

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Landgenoten	19	76%	20	80%	39	78%

Tabel 25 laat zien dat migranten voornamelijk op drie manieren aan hun huisvesting komen. De eerste weg is dezelfde als waarlangs men ook aan werk – althans de eerste baan hier – is gekomen: via het uitzendbureau of de werkgever. Meer dan de helft van de respondenten is aan zijn woning gekomen via een uitzendbureau. De tweede manier om aan huisvesting te komen is via familie, vrienden of kennissen. De derde manier om woonruimte te vinden is via gespecialiseerde formele kanalen zoals: makelaars, de gemeente, internet, kranten e.d. Opvallend is dat vier van de respondenten in Pijnacker-Nootdorp hebben aangegeven hun woning via de gemeente te hebben gevonden.

Tabel 25. Hoe heeft men de huisvesting gevonden?

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Ingetrokken bij de partner	1	4%	0	0%	1	2%
Via familie	2	8%	0	0%	2	4%
Via vrienden en kennissen	2	8%	3	13%	5	10%
Via werkgever	2	8%	1	4%	3	6%
Via makelaar	2	8%	1	4%	3	6%
Via gemeente	0	0%	4	13%	4	8%
Via uitzendbureau	14	56%	13	54%	27	55%
Uit de krant of internet	2	8%	2	8%	4	8%
Totaal	25		24		49	

Tot slot vroegen we de respondenten of ze tevreden waren met hun huidige leefsituatie. In tabel 26 vinden we de antwoorden van de respondenten op de vraag of en hoe tevreden men is over de leefomstandigheden. Het valt op dat ruim drie kwart van de respondenten in de gemeente Pijnacker-Nootdorp tevreden dan wel zeer tevreden is met de actuele omstandigheden waarin men leeft. In de gemeente Lansingerland ligt dit percentage iets lager.

Tabel 26. Bent u tevreden met uw leefomstandigheden?

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
(Zeer) tevreden	17	68%	19	80%	36	74%
Noch tevreden, noch ontevreden	4	16%	3	13%	7	14%
(Zeer) ontevreden	4	16%	2	8%	6	12%
Totaal	25		24		49	

6 Toekomstperspectief

Een politiek zeer actuele vraag betreft het toekomstperspectief van de arbeidsmigranten uit de MOE-landen. Gaat het om buitenlandse werknemers die slechts korte tijd in Nederland blijven en na gedane arbeid terugkeren naar het land van herkomst dan wel naar elders? Of gaat het om migranten die zich voor lange tijd of zelfs permanent in Nederland vestigen? En indien het laatste het geval is, wat zal dan in de toekomst hun maatschappelijke positie in Nederland zijn? Het doemscenario dat critici van de huidige arbeidsmigratie voor ogen hebben, is dat we te maken hebben met een nieuwe golf van 'gastarbeiders' die zich permanent in Nederland vestigen, en op lange termijn misschien ook een zeer marginale arbeidsmarktpositie zullen hebben zoals eerder de gastarbeiders uit de Mediterrane landen. Dit is een moeilijk empirisch te onderzoeken kwestie ook al omdat de migranten – zoals eerdere groepen gastarbeiders – in kwestie of zelf (nog) niet weten of ze zullen blijven of ervan overtuigd zijn dat ze weer zullen vertrekken maar dat uiteindelijk niet zullen doen. Het omgekeerde is natuurlijk evengoed mogelijk. We kunnen met andere woorden wel naar hun verblijfsintenties vragen, en hebben dat ook gedaan, maar de vraag blijft natuurlijk wat de antwoorden voor voorspellende waarde zullen blijken te hebben.

Tabel 27. Hoe lang denkt men voor het werk in Nederland te blijven?

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Hooguit een jaar	5	20%	2	8%	7	14%
Twee jaar	2	8%	4	16%	6	12%
Drie tot vijf jaar	2	8%	4	16%	6	12%
Vijf jaar of langer (incl. permanent)	10	40%	10	40%	20	40%
Weet niet	5	20%	5	20%	10	20%
Wil niet zeggen	1	4%	0	0%	1	2%
Totaal	25		25		50	

Van degenen die meenden te weten hoe lang ze in Nederland zullen blijven – met andere woorden als we geen rekening houden met degenen die zeggen het (nog) niet te weten – valt op dat ruim een derde nog vijf jaar of langer in Nederland (inclusief voorgoed) denkt te blijven. Eén op de vijf migranten weet het niet. Nog afgezien van de twijfel die men kan hebben over de waarde van de antwoorden op zich, valt er op grond van de antwoorden van de respondenten geen duidelijk antwoord te geven op de vraag of het in het geval van de MOE-landers om blijvers of om passanten gaat, of hoe die verhouding zal zijn.

Een voor dit debat belangrijke vraag is ook waar migranten heen willen indien ze uit Nederland zullen vertrekken. Gaan ze dan terug naar huis,

en zo ja, zullen ze dan weer terugkomen naar Nederland? Is er sprake van een seriële tijdelijkheid, of een permanente tijdelijkheid? Of zullen ze na hun verblijf in Nederland eerder naar andere EU-landen gaan om daar te werken? Zo hebben bijvoorbeeld met name veel Poolse arbeidsmigranten in de jaren na de uitbreiding van de EU in 2004 eerst in Ierland of het Verenigd Koninkrijk gewerkt en zijn ze later, toen in deze landen de crisis uitbrak, naar andere EU-landen gegaan om te werken, waaronder naar Nederland. Onderstaande tabel laat zien dat bijna vier vijfde van de arbeidsmigranten aangeeft naar het eigen land te zullen teruggaan indien zij niet langer in Nederland willen of kunnen blijven. Er is maar een klein aantal mensen – minder dan één op de tien – dat aangeeft in een ander EU-land te willen werken.

Tabel 28. Als men niet in Nederland wil blijven, waar zou men dan heengaan?

	Lansingerland		Pijnacker-Nootdorp		Totaal	
Terug naar land van herkomst	17	95%	13	65%	30	79%
Werken in ander EU-land	0	0%	4	20%	4	10%
Weet niet	0	0%	3	15%	3	8%
Wil niet zeggen	1	6	0	0%	1	3%
Totaal	18		20		38	

7 Conclusies

In deze laatste paragraaf van het eerste deel van het rapport zullen we de belangrijkste bevindingen van het veldwerk op een rij zetten:

- Veruit de meeste tijdelijke arbeidsmigranten die wij in het Oostland (N=50) hebben geïnterviewd zijn afkomstig uit Polen (94%).
- Ongeveer een derde van de respondenten heeft zich gemeld bij de lokale autoriteiten (GBA). Dit aandeel komt overeen met eerdere studies en kan (deels) verklaard worden door het feit dat er veel Poolse arbeidsmigranten zijn geïnterviewd. Zij hoeven zich bijvoorbeeld niet in te schrijven bij de GBA als zelfstandig ondernemer om zo een TWV aan te vragen. Daarnaast zijn migranten pas na een verblijf vanaf 4 maanden verplicht zich in te schrijven bij de GBA.
- De meeste respondenten, 8 op de 10, hebben 'high school' als hoogst afgeronde opleiding (dat wil zeggen dat men een diploma gehaald heeft tussen het 15^e en 18^e levensjaar) gevolgd door de universiteit of ander hoger onderwijs (14%).
- De meerderheid, 7 op de 10, van de respondenten werkt in het Oostland. En voor meer dan de helft is het salaris lager dan verwacht.
- Wat de huisvesting betreft, zien we dat 7 op de 10 van de respondenten kamerbewoner is. Men deelt de keuken en badkamer met anderen. De huisvesting is meestal geregeld via het uitzendbureau. Bijna drie kwart van de respondenten is (zeer) tevreden met de huisvesting.

Daarnaast blijkt dat het beeld van de respondenten op een aantal belangrijke kenmerken overeenkomt met de tijdelijke arbeidsmigranten die zijn geïnterviewd voor de gemeente Westland. Dit is niet verwonderlijk aangezien zowel in het Oostland als in het Westland sprake is van vergelijkbaar werk, namelijk werk in de land-en tuinbouw. Een aantal van de belangrijkste overeenkomsten tussen het Oostland en het Westland zijn:

- Zowel voor het Westland als het Oostland geldt dat de respondenten voor het grootste deel jonger zijn dan 30 jaar en man. De grote steden waarin het veldwerk ook is verricht laten wat betreft geslacht een ander beeld zien. Zo waren in Rotterdam en Den Haag de meeste Poolse respondenten vrouw. Het verschil in geslacht hangt samen met het werk dat wordt verricht. Agrarisch werk trekt relatief veel mannelijke arbeidsmigranten aan.
- Zowel in het Oostland als in het Westland geldt dat werk de voornaamste reden is om naar Nederland te komen. In de andere gemeente was werk ook van groot belang voor het migratietraject van de respondenten, maar in mindere mate. Ook het

belang van sociale netwerken is in vergelijking met andere gemeenten minder vaak genoemd. In zowel het Oostland als het Westland is men vooral alleen naar Nederland gekomen.

- Gezien de aard van het werk in zowel het Oostland, als het Westland, is het niet verwonderlijk dat de meeste werknemers in de agrarische sector werkzaam zijn. Daarnaast is de helft van de respondenten voor andersoortig werk opgeleid en ruim een kwart vertelde dat het werk onder hun opleidingsniveau lag.

Op een aantal punten zien we dat respondenten die wij geïnterviewd hebben voor het Oostland meer overeenkomsten hebben met de andere gemeenten waar het veldwerk is verricht dan met het Westland. Dit geldt voor de volgende punten:

- In de gemeente Westland is het overgrote deel van de respondenten in 2009 of 2010 naar Nederland gekomen. In het Oostland is bijna de helft van de respondenten voor 2008 naar Nederland gekomen. Ook voor de andere gemeenten geldt dat de meerderheid voor 2007 naar Nederland is gekomen.
- In de gemeente Westland is een deel van de respondenten gehuisvest in de zogenaamde Polenhotels. Dergelijke voorzieningen hebben wij niet aangetroffen in het Oostland.
- In het Oostland zien we dat de meeste respondenten aangeven dat ze voor een langere periode (vijf jaar of langer) willen blijven, of dat ze het nog niet weten. Deze uitkomst is in overeenstemming met het beeld dat zowel in Rotterdam als Den Haag naar voren komt. In de gemeente Westland bleek dat de meeste Poolse respondenten niet langer dan een jaar in Nederland willen blijven.

DEEL II:
WERKGEVERS OVER MOE-LANDERS



1 Inleiding

Voor het onderzoek in de gemeente Pijnacker-Nootdorp zijn ook gesprekken gevoerd met werkgevers van migranten uit Midden- en Oost-Europa in deze gemeente. Het doel daarvan was na te gaan welke overwegingen werkgevers hebben om deze migranten te rekruteren. Verder is ook gekeken onder welke condities werkgevers migranten inhuren, wat zij zelf doen en wat wordt uitbesteed aan gespecialiseerde arbeidsbemiddelaars en wat hun toekomstverwachtingen zijn met betrekking tot arbeidsmigratie in relatie tot hun bedrijf en de sector waarvan dat bedrijf deel uitmaakt.

In totaal zijn er zeven interviews afgenomen. Vijf van deze respondenten hebben een bedrijf dat gevestigd is in de gemeente Pijnacker-Nootdorp. De andere twee respondenten hebben een bedrijf in de nabije omgeving. Er zijn gesprekken gevoerd met een (mede)eigenaar of directeur van drie tuinbouwbedrijven die onderling van elkaar verschillen in bedrijfsgrootte, verder met een ambachtelijk industrieel staalbedrijf, een klein bouwbedrijf en een afvalverwerkingsbedrijf. Er is ook een gesprek gevoerd met een directeur van een groot uitzendbureau gespecialiseerd in het bemiddelen van vooral Poolse werknemers. Omdat de werkgevers waarmee wij gesproken hebben nagenoeg alleen Poolse arbeiders inhuren, zullen we het over Polen hebben en niet over de bredere categorie MOE-landers.



2 Tuinbouw

In de tuinbouw komt het te verwachten beeld naar voren dat Poolse werknemers een essentiële rol spelen als het gaat om het voorzien in de vraag naar personeel. In verschillende bewoordingen wordt door de tuinders aangegeven dat het verwerven van geschikte arbeidskrachten een structureel probleem is en dat zonder het inschakelen van Poolse werknemers de sector in grote problemen zou zijn gekomen. Nederlanders willen volgens de werkgevers het werk niet meer doen, of zijn niet geschikt. Het onderstaande citaat is afkomstig uit een interview met de eigenaar van een komkommerkwekerij:

"Je kan voor tijdelijk werk heel moeilijk mensen krijgen. Scholieren nog wel wat, maar die wil ik ook niet hebben. Ik heb in de zomer, tijdens de piek, met heel veel met scholieren gewerkt. Dan komen ze hier naartoe en zeggen ze: we hebben acht weken vakantie, kunnen we hier komen werken? Dan zijn ze 15 of 16 jaar. Dat is goed. Maar dan vraag je wanneer ze op vakantie gaan en dan kunnen ze alleen nog maar tien of veertien dagen. Ja, en je hebt al een week nodig om het te leren. Dan heb ik er niet zo veel aan. Ik heb nu nog wel 1 of 2 jongeren lopen, maar het meeste valt tegen."

Een andere respondent, de eigenaar van een bloemenkwekerij constateert:

*"R: Nederlanders zijn veel vaker ziek. Altijd problemen en op een gegeven moment ben je dat gewoon zat. En als je een advertentie zet, dan krijg je allemaal afval. Daar heb je niets aan. Dus dat werkt gewoon niet.
I: Maar afval, in welke zin?
R: Gewoon probleem mensen."*

Hoewel dat verschilt per product dat geteeld wordt, komt uit de interviews het beeld naar voren van een sector die sterk onder druk staat. Dat betreft niet eens zozeer, of niet in de eerste plaats, buitenlandse concurrentie, maar veel meer de invloed van de detailhandel die de producten van de tuinders afneemt. Supermarkketens beconcurreren elkaar op prijs – er was kort geleden sprake van een regelrechte prijzenoorlog – waardoor zoveel mogelijk bezuinigd moet worden op inkoopkosten. Tuindersbedrijven worden tegen elkaar uitgespeeld en er vindt een 'race to the bottom' plaats als het gaat om de prijzen die voor diverse tuindersproducten – tomaten, komkommers, paprika's e.d. – betaald worden. Dat heeft aan de kant van de tuinders een proces van rationalisering in gang gezet, waarvan schaalvergroting een belangrijk onderdeel is. Aangegeven wordt dat bedrijven inmiddels een minimale omvang van circa 5 hectare moeten hebben om levensvatbaar te zijn.

Eén tuinder merkte over deze schaalvergroting letterlijk op: "Zonder de Polen was dat niet gelukt."

Drie aspecten zijn hierbij van belang. In de eerste plaats de lagere prijs van Poolse arbeiders. Dat is, zo moeten we daar meteen aan toevoegen, weliswaar geen doorslaggevend element maar ook niet geheel en al onbelangrijk. In de tweede plaats vormen de Polen een arbeidsaanbod dat gunstig afsteekt bij andere categorieën arbeiders. Er wordt door de werkgevers in dit verband vooral gewezen op hun positieve arbeidsmoraal. Meer in het bijzonder bestaat die uit het feit dat zij in vergelijking met laagopgeleide Nederlandse werknemers – veelal maar niet altijd deel uitmakend van minderheidsgroepen – in de ogen van de tuinders bereid zijn hard te werken, weinig tot geen ziekteverzuim kennen, niet alleen hun rechten benadrukken maar ook hun plichten kennen, niet klagen over arbeidsomstandigheden maar integendeel gelukkig zijn met het loon dat zij verdienen en breed inzetbaar zijn. Dit veelal in tegenstelling tot de ervaringen die de werkgevers hebben gehad met Nederlandse uitzendkrachten:

"Weet je wat het is, van de Polen ten opzichte van de Marokkanen: de inzet. Die steken daar toch echt bovenuit ten opzichte van al die andere groepen die daar staan. Dan gaat het hoofdzakelijk om de motivatie [...] De motivatie en inzet van die Polen: wat je ook vraagt, wil je een half uur langer blijven of wat dan ook, ze zijn er altijd. Je kan er op rekenen en dat is een heel sterk punt. Die Nederlanders willen alleen maar een vast dienstverband."

In de derde plaats is het flexibele karakter van de Poolse arbeid die via arbeidsbureaus wordt ingehuurd gunstig voor de werkgevers. Dit blijkt ook uit bovenstaand citaat. De personeelsopbouw bestaat bij tuinders uit een vaste kern – mensen met aanstellingen voor onbepaalde tijd – en een flexibele rand – mensen die zijn ingehuurd: Nederlandse 'zzp'ers' en Poolse werknemers die via loonbedrijven en uitzendbureaus worden aangetrokken.

Vooraf voor de kleinere bedrijven is flexibiliteit van groot belang. Overigens gaat het hierbij niet alleen om het probleem dat men het gevoel heeft 'vast te zitten' aan personeel met een aanstelling voor onbepaalde tijd, maar ook dat door het feit dat een arbeidsplaats niet gegarandeerd is voor allerlei soorten flexwerkers, zij zich voortdurend moeten 'waar maken' dan vast personeel. Eén van de tuinders die we spraken zag als ideaal een arbeidsmarkt waar het arbeidsaanbod alleen nog uit zzp'ers bestaat: allemaal mensen die voor eigen rekening werken. Dat zou, zo is zijn veronderstelling, leiden tot een situatie waarin zowel de arbeidsinzet als de flexibiliteit van de werknemers – kleine ondernemers eigenlijk – maximaal zijn. Een ontwikkeling in deze richting is gaande, ook al omdat in het verlengde van het proces van schaalvergroting er in de tuinbouw specialisatie optreedt waardoor steeds meer werk uitbesteed wordt, bijvoorbeeld bij het schoonmaken van kassen na de oogst, of het aanplanten van bepaalde gewassen.

Flexibiliteit wordt ook nagestreefd in de huisvesting van werknemers. In een aantal gevallen gebeurt dat op het terrein van of in huizen van tuinders. Door de schaalvergroting in de tuinbouw waarbij tuinders bedrijven overnemen van collega's worden ook regelmatig de woonhuizen van die (dan inmiddels voormalige) collega's opgekocht die deels ingezet worden voor huisvesting van arbeidsmigranten. Ook dan wordt het aantrekkelijk geacht niet direct aan Poolse werknemers te verhuren, maar dat via uitzendorganisaties te doen. Ook dat biedt het voordeel van flexibiliteit en voorkomt het gevaar 'vast te zitten' aan huurders.

De inzet van Poolse werknemers is zo massaal in de tuinbouw, dat arbeidsbemiddeling van deze categorie werknemers een lucratieve aangelegenheid is. Vaak bestaat meer dan de helft van het personeel uit Polen; de grote tuinbouwbedrijven hebben ook Polen in vaste dienst. De grote vraag naar Polen heeft verschillende gevolgen. Eén daarvan is dat sommige grote tuinbouwbedrijven, zo wordt opgemerkt, zich zelf in deze sector begeven of dat mensen die zelf een verleden als tuinder hebben zich geheel op arbeidsbemiddeling gaan toeleggen.

Een tweede gevolg is dat arbeidsbemiddeling professionaliseert. Sommige uitzendorganisaties zijn tot omvangrijke bedrijven uitgegroeid die ook netwerken ontwikkelen in Polen. In de interviews werd opgemerkt dat, om winstgevend te kunnen opereren en te kunnen voldoen aan kwaliteitseisen, een uitzendbedrijf minimaal 500 mensen aan het werk moet hebben. Het arbeidsaanbod dat deze grotere bedrijven kunnen leveren wordt uitgebreid gepresenteerd aan potentiële klanten – werkgevers – via allerlei media en gaat soms zo ver dat reizen naar Polen worden georganiseerd waar die klanten zich persoonlijk op de hoogte kunnen stellen van de kwaliteit van het arbeidsaanbod. Deze uitzendbedrijven hebben de neiging zich verder te ontwikkelen in de richting van het toeleveren aan andere bedrijfstakken dan alleen de land- en tuinbouw en zich ook te richten op andere landen in Midden- en Oost-Europa dan alleen Polen.

Een derde gevolg is dat het lucratieve karakter van arbeidsbemiddeling ook minder bonafide ondernemers aantrekt. De tuinders hebben wel ervaringen gehad met uitzendbureaus die in gebreke blijven bij het daadwerkelijk leveren van arbeidskrachten op het moment dat dat nodig is of mensen sturen die niet geschikt zijn voor het werk waarvoor zij ingehuurd worden. Overigens is het vaststellen van de geschiktheid van de werknemers snel gebeurd: als het al niet meteen zichtbaar is voor tuinders als zij hun arbeidskrachten aan het werk zien, wordt dat wel het duidelijk als gevolg van moderne technieken in de kassen die per persoon minutieus registeren wat zij hebben gepresteerd.

In de tuinbouw lijkt er geen sprake van verdringing van Nederlandse arbeidskrachten door Polen of door werknemers met andere nationaliteiten. Het Nederlandse arbeidsaanbod wordt door de werkgevers gezien als beperkt en onvoldoende gemotiveerd of anderszins ongeschikt voor het werk in de tuinbouw. Het lijkt er dan ook op dat prijsoverwegingen

geen belangrijke rol spelen bij het inhuren van Poolse werknemers. Interessant genoeg is dat ook een conclusie die meer dan vijftien jaar geleden getrokken werd bij onderzoek naar illegale werknemers die werkten in de tuinbouw (Burgers & Engbersen 1999). Vooral de Polen hebben de rol van de illegalen overgenomen, zo lijkt het. Door hun 'dubbele referentiekader' (Wills et al. 2010: 7), dat wil zeggen, het beoordelen van het in Nederland verdiende salaris met de koopkracht daarvan in eigen land, zijn de Polen in het algemeen ook positiever over het loon dan Nederlandse werknemers. Benadrukt wordt dat er cao-lonen betaald worden en dat dat onder meer tot gevolg heeft dat de lonen in de loop van de tijd ook stijgen. Een grote uitzendorganisatie geeft aan dat de prijs voor een Poolse werknemer 15 à 16 euro per uur bedraagt. Eén tuinder, verwijzend naar niet-bonafide uitzendbureaus, merkte op: Alles wat onder de 14 euro zit, is onbetrouwbaar.

Zoals eerder ook al naar voren kwam uit onderzoek naar illegale vreemdelingen (Burgers & Engbersen 1999), ligt het nu ook voor de hand te veronderstellen dat tuinders die de slag naar schaalvergroting niet hebben kunnen maken zich eerder bedienen van vooral goedkopere arbeidskrachten. We wezen er eerder op dat de prijsconcurrentie in delen van de tuinbouw groot is, vooral als gevolg van druk vanuit grote supermarktketens die op hun beurt weer in een erg competitief veld opereren. Alleen de grotere tuinders slagen erin ook langs andere weg dan alleen de kostprijs concurrerend te blijven. Dat gaat dan vooral langs de weg van de verpakking en presentatie van hun producten – ook tuinbouwproducten worden steeds meer deel van de 'betekenis economie'.

3 Industrie

In de industrie vinden we deels dezelfde overwegingen terug om migranten in dienst te nemen – ook hier weer vooral Polen – als in de tuinbouw. Dat geldt vooral voor het eenvoudige ongeschoolde werk als bijvoorbeeld het sorteren van afval in een afvalverwerkingsbedrijf. Ook hier geldt voor de werkgevers het 'dubbelargument' van de aantrekkelijkheid van niet te dure en vooral gemotiveerde arbeidskrachten. Een medewerker van het afvalverwerkingsbedrijf vertelt het volgende:

"I: Wat was voor u een belangrijke reden om arbeidskrachten uit Polen te halen?"

R: Dat was tweeledig. Prijs is altijd een argument. Dat speelde zonder meer mee. Maar daarbij hadden we geen goede ervaring meer met de Nederlandse uitzendkrachten die het werk moesten doen. Veel ziekteverzuim, veel op het laatste moment niet op komen dagen. Het was zelfs zo dat je af en toe de productie stil moest leggen omdat je onvoldoende mensen had. En nu weten we: de bus is er of niet. En als de bus er is, heb je een volledige ploeg met mensen. Je weet dan dat je kan draaien."

En ook hier wordt door de werkgevers erop gewezen dat vaste arbeidscontracten leiden tot een dalende motivatie van de betreffende werknemers en dat flexibele contracten daarom de voorkeur verdienen. Een gespecialiseerde betrouwbare uitzendorganisatie die alles regelt wat nodig is, tot en met huisvesting, is dan aantrekkelijk. Het enige wat de werkgevers nog zelf moeten doen is er zorg voor dragen dat zij een kopie van de legitimatiebewijzen hebben van de werknemers die zij inhuren.

In de industriële sector wordt er meer dan in de tuinbouw gewezen op communicatieproblemen in het geval van Poolse werknemers als gevolg van het feit dat de Polen niet alleen geen Nederlands, maar vaak ook geen Engels of Duits spreken. Soms wordt er bij het uitzendbureau gevraagd naar iemand die Engels of Duits spreekt en die voor zijn of haar andere Poolse collega's kan tolken. Anders moet, als het moeilijk wordt met de Poolse werknemers te communiceren, steeds het uitzendbureau gebeld worden om duidelijkheid te scheppen. In de tuinbouw is er al wat langer ervaring met Polen – voordat Polen zonder vergunning in Nederland aan het werk konden worden er al Polen met een Duits paspoort geworven – en mede daarom is er vaak iemand beschikbaar die als tolk kan fungeren, vaak Polen met een langere arbeidsgeschiedenis in Nederland. Taal is in de industrie een beperkende factor als het om het ontwikkelen van een carrière van Poolse werknemers gaat: bij hoogwaardiger werk is meer taalvaardigheid vaak vereist. Zeker contacten met afnemers van industriële bedrijven is voor de werkgevers een brug te ver als het om hun Poolse medewerkers gaat. Tegelijkertijd

wordt erop gewezen dat hogerop komen als gevolg van het werk beter in de vingers krijgen in een aantal gevallen ook weer een mentaliteitskwestie is en er in dat opzicht geen beperkingen zijn voor de Poolse uitzendkrachten.

In de industrie geldt veel meer dan voor de tuinbouw dat het ook lastig is hoog gekwalificeerd, dat wil zeggen technisch goed geschoold personeel aan te trekken. Dat aanbod is schaars. Men probeert jongeren die nog op school zitten via stageplaatsen aan het bedrijf te binden. Een andere oplossing is het productieproces te automatiseren. Dat is een trend die in de tuinbouw ook zichtbaar is. In de industrie doet zich dan de merkwaardige paradox voor dat bij verdergaande automatisering de machines het ingewikkelde werk doen waarvoor geen geschoold personeel te vinden is en degenen die aan die machines staan eenvoudig werk doen. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het onderstaande citaat dat afkomstig is uit een interview met de eigenaar van een constructiebedrijf:

"Een lasrobot weet na drie weken nog steeds hoe het programma liep. Programma 33. En dan kunnen we goedkoop personeel inhuren die alleen maar ijzer in een malletje hoeft te leggen. En die lasrobot doet de rest. Zo ver zijn we al."

Er wordt ook wel met de gedachte gespeeld – maar dat is vooral nog vaak theorie – werk naar landen als Polen te verplaatsen omdat daar de situatie gunstiger zou zijn, zowel wat betreft kosten als de ambachtelijkheid van het personeel. Als deze trend realiteit zou worden is dat een interessante omkering van die migratietheorieën waarin gewezen wordt op de ontwikkeling waarbij migranten naar westerse landen komen als gevolg van het feit dat die landen investeren in het land waar die migranten vandaan komen (vgl. Sassen 1991, 2001). Het is zeer wel denkbaar dat investeringen in buitenland ook het gevolg zijn van eerdere migratiegolven uit die landen. Voor de uitzendbranche is dat natuurlijk al het geval; daar gaat het om een zichzelf versterkend proces. Overigens is bedrijvigheid in landen van herkomst niet alleen een zaak van Nederlandse ondernemers. Het kan ook vakmensen betreffen uit eigen land, die eerder in West-Europa hebben gewerkt en daar de markt hebben leren kennen en zich vervolgens vanuit eigen land aanbieden voor bepaalde werkzaamheden, bijvoorbeeld gespecialiseerd laswerk. Die bedrijven bieden zich vaak via internet aan. Het probleem hierbij is, behalve het vaststellen van de kwaliteit van het werk dat geleverd wordt, ook de levertijd: het duurt eenvoudigweg (nog?) vaak te lang om op die manier te produceren.

Bij de industriële bedrijven komen we uit op een aandeel van vooral Poolse werknemers van een zesde tot een derde van het totale personeelsbestand. Dat aandeel ligt lager dan in de tuinbouw waar meer dan helft van de werknemers uit Polen kan bestaan zoals we eerder zagen. Bedrijven die meer conjunctuurgevoelig zijn, kunnen op een bepaald moment een groter of een kleiner aandeel Polen in dienst hebben – de flexibiliteit van de Poolse inhuurkrachten is een van de aantrekkelijke kanten van de Polen. Grosso modo geldt in de industrie dat hoe beter

een bedrijf dat Polen inhuurt loopt, hoe groter hun aandeel zal zijn; dat geldt trouwens ook voor het aantal zzp'ers dat wordt ingeschakeld. Een werkgever wees er op dat het gunstig is als de Poolse uitzendkrachten elkaar onderling goed kennen. Dan zijn er minder snel onderlinge conflicten en de samenwerking die er vaak het gevolg van is leidt tot betere arbeidsprestaties.



4 Bouw

In de bouwsector is een gesprek gevoerd met de eigenaar van een klein bedrijf dat vooral gericht is op kleinere, ambachtelijke bouwprojecten: verbouwingen en renovaties van kleinere panden en gebouwen. Hier kwam naar voren dat Polen niet vaak worden ingeschakeld, vooral vanwege het feit dat het soort werk dat verricht wordt minutieus contact en overleg met de klant veronderstelt. Met de Polen zijn er dan twee potentiële problemen. Het eerste is dat er al snel misverstanden kunnen ontstaan over wat de klant precies wil waardoor er vertragingen kunnen optreden. Het tweede is dat wanneer die misverstanden leiden tot ontevreden klanten dat een probleem is voor kleinere bedrijven die vaak vaste contacten met klanten hebben en het moeten hebben van persoonlijk contact en mond-tot-mond reclame. Als er dan ergens iets mis gaat kan dat verstrekende gevolgen hebben. Arbeid die wel eens uitbesteed wordt aan Poolse arbeidsmigranten betreft sloopwerkzaamheden voorafgaand aan verbouwingen of nieuwbouw. Maar ook hier, zo werd aangegeven, kan dat door communicatie- en taalproblemen fout gaan want ook sloopwerkzaamheden moeten nogal eens secuur worden uitgevoerd. Eigenlijk is alleen het versjouwen van zwaar materiaal een karwei dat aan Polen kan worden overgelaten. Onze informant kon niet beoordelen in welke mate Poolse werknemers worden ingeschakeld door grotere aannemers. Hij gaf wel aan dat aan de onderkant van de markt voor bouwprojecten – verbouwingen en klussen in achterstandsbuurtten voor particuliere eigenaren (meestal verhuurders) waar vooral prijs-overwegingen bepalend zijn – veel werknemers uit Midden- en Oost-Europa worden ingeschakeld. In dat marktsegment is er ook sprake van verdringing, inmiddels niet meer zozeer van Nederlandse bouwvakkers door arbeidsmigranten, maar van de ene categorie arbeidsmigranten door andere. Nieuwe lichtingen migranten verdringen eerder gearriveerde migranten, bijvoorbeeld Bulgaren die een stuk goedkoper zijn verdringen Polen. Het zal duidelijk zijn dat er dan in veel gevallen ook sprake is van informele en illegale arbeid. Vaak gaat het ook om verbouwingen van panden waarin MOE-landers gehuisvest zijn.



5 Conclusies

Op grond van bovenstaande korte verkenning van werkgevers die met arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europese landen te maken krijgen kunnen we een vijftal conclusies trekken. De eerste is dat deze migranten, en dan vooral Polen, een cruciale rol spelen in de tuinbouw. Zij hebben het proces van schaalvergroting in deze sector mede mogelijk gemaakt. Bovenal betreft het volgens de werkgevers een goed gemotiveerd arbeidsaanbod dat lokaal, regionaal of nationaal niet voorhanden is. Prijsoverwegingen spelen een rol maar zijn meestal niet doorslaggevend: de Polen krijgen cao-lonen. De tweede is, dat de uitzendbureaus een belangrijke faciliterende rol spelen: zij leveren een 'totaalpakket', vaak tot en met de huisvesting en het vervoer van de arbeiders. Werkgevers kunnen zo hun arbeidspool vergaand flexibiliseren – een trend die ook buiten het aantrekken van MOE-landers gaande is, in het bijzonder door het steeds meer inschakelen van zzp'ers en bedrijven die gespecialiseerde werkzaamheden verrichten in de tuinbouw. Overigens is dat een trend die ook in industriële bedrijven waarneembaar is, zij het dat daar het aandeel van de arbeidsmigranten op bedrijfsniveau geringer is dan het geval is in de tuinbouw. De derde conclusie is dat vooral in die bedrijven of arbeidsmarktsectoren waar de concurrentie op prijs belangrijk is, er de neiging zal bestaan in zee te gaan met minder professionele uitzendbureaus. In de arbeidsbemiddeling valt ook goed te verdienen hetgeen zowel leidt tot het ontstaan van gecertificeerde bedrijven die zich verder ontwikkelen naar steeds meer verschillende soorten werk als meer migratielanden, als tot bedrijven die vooral op korte termijn willen profiteren. De vierde conclusie is dat arbeidsmigratie ook leidt tot investeringen van Nederlandse bedrijven in de herkomstlanden van de migranten. Dat betreft in de eerste plaats de uitzendorganisaties, maar ook bedrijven die met Polen gewerkt hebben, overwegen wel delen van hun productieproces naar Polen te verplaatsen. En verder zijn er ondernemende migranten die op grond van hun werkervaring in Nederland en elders in West-Europa zelf een bedrijf beginnen dat producten en diensten aanbiedt aan bedrijven in landen waarmee zij bekend zijn. De vijfde conclusie ten slotte, is dat er een tendens is waar te nemen bij bedrijven om door middel van automatisering onafhankelijker te worden van schaarser wordende arbeid. Dat geldt niet alleen voor laag gekwalificeerd werk, maar ook voor meer gespecialiseerd ambachtelijk werk. Lokale, regionale of nationale tekorten kunnen niet altijd gemakkelijk worden aangevuld met arbeidsmigranten, zeker als er taalproblemen zijn waardoor de communicatie met collega's en/of klanten bemoeilijkt wordt.



Literatuur

Arcadis (2009). *Arbeidsmigranten uit de MOE+-landen in de gemeente Pijnacker-Nootdorp*. Rotterdam: Arcadis.

Boom, J. de, A. Weltevrede, S. Rezai en G. Engbersen (2008). *Oost-Europeanen in Nederland. Een verkenning van de maatschappelijke positie van migranten uit Oost-Europa en voormalig-Joegoslavië*. Rotterdam: Risbo.

Burgers, J. & Engbersen, G. (1999). *De ongekende stad: illegale vreemdelingen in Rotterdam*. Amsterdam: Boom.

Gemeente Den Haag (2010). *Monitor Midden-en Oost-Europeanen in Den Haag, 2009*. Dienst Onderwijs, Cultuur en Welzijn.

Engbersen, G. , E. Snel en J. de Boom (2010). 'A van full of Poles: Liquid migration from Central and Eastern Europe'. In: R. Black, G. Engbersen, M. Okólski en C. Pantiru (red.). *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press, p. 115-140.

Sassen, S. (1991). *The Global City*. Princeton: Princeton University Press.

Sassen, S. (2001). *The Global City: New York, London, Tokyo*. Princeton: Princeton University Press.

Snel, E., J. Burgers, G. Engbersen, M. Ilies, R. van der Meij en K. Rusinovic (2010). *Arbeidsmigranten uit Bulgarije, Polen en Roemenië in Rotterdam*. Den Haag: NICIS Institute.

Weltevrede, A., J. de Boom, S. Rezai, L. Zuiderwijk en G. Engbersen (2009). *Arbeidsmigranten uit Midden-en Oost-Europa- een profielschets van recente arbeidsmigranten uit de MOE-landen*. Rotterdam: RISBO BV.

Wills, J., Datta, K., Evans, Y., Herbert, J., May J. & Mcilwaine, C. (2010). *Global Cities at Work: New Migrant Divisions of Labour*. New York: Pluto Press.