

27 augustus 2020

Goedkope arbeidsmigrant komt van steeds verder

De vraaguitval die samenhangt met de coronapandemie heeft de behoefte aan laagbetaalde en/of laaggekwalificeerde arbeidskrachten in de Nederlandse bouw, landbouw, logistiek en industrie verkleind, maar zeker niet weggenomen. Uitzendbureaus die gespecialiseerd zijn in het bemiddelen van Oost-Europese arbeidsmigranten kijken alweer vooruit naar een toenemende vraag naar tijdelijk personeel als de conjunctuur herstelt. Ook zoeken ze naar nieuwe manieren om opdrachtgevers in bedrijfstakken met structurele arbeidstekorten aan arbeidskrachten te helpen. Het toepassen van A1-verloning is een van die mogelijkheden. Dit opent ook de deur naar instroom van tijdelijke arbeidskrachten uit landen buiten de Europese Economische Ruimte; de zogeheten derdelanders. A1-verloning is wettelijk toegestaan, maar binnen de uitzendbranche niet onomstreden.

Corona en arbeidstekorten

De economische crisis die als gevolg van het coronavirus is ontstaan, heeft tot een stevige groei van het aantal werklozen geleid. Volgens de jongste cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) ([juni 2020](#)) is 4,3 procent van de Nederlandse beroepsbevolking momenteel werkloos. ABN AMRO verwacht dat

de werkloosheid verder [zal oplopen](#) tot 7,0 procent in 2021. Desalniettemin zijn er ook nu nog veel bedrijven waar een knellend tekort aan personeel is. Uit de [arbeidsmarktindicator](#)¹ van ABN AMRO blijkt bijvoorbeeld dat eind juli 22 procent van de vacatures in de agrarische sector onvervulbaar was. In februari van dit jaar, dus voor de uitbraak van de coronacrisis, was dit 27 procent. De afname is dus beperkt.²

ondanks de stijgende werkloosheid en de lage conjunctuur. De glastuinbouw, sierteelt en akkerbouw krijgen dit jaar weliswaar te maken met een verwachte krimp van 2 procent, maar maken deze krimp in 2021 meer dan goed door respectievelijk met 4 procent (glastuinbouw en sierteelt) en 9 procent (akkerbouw) te groeien. Het personeelsaanbod zal niet in dezelfde mate meegroeien, gezien het verleden heeft geleerd dat

Inhoudsopgave

<i>Corona en arbeidstekorten</i>	1
<i>Langetermijnverwachtingen arbeidsmigratie</i> ...	2
<i>Pre-corona: stijging van het aantal MOE- arbeidskrachten</i>	3
<i>Relatief minder Polen, meer Roemenen</i>	5
<i>Huisvesting belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde</i>	5
<i>Weinig interesse voor vast dienstverband</i>	6
<i>A1-verloning vanuit Oost-Europa</i>	6
<i>A1-verloning zet de deur open voor derdelanders</i>	8
<i>A1-verloning van derdelanders oplossing voor onvervulde vacatures?</i>	9
<i>Meningen over A1-verloning zijn verdeeld</i>	10

Nederlanders, ook bij hoge werkloosheid, niet bereid zijn om het type laaggekwalificeerd werk te doen dat deze branches kenmerkt. Dit impliceert dat de onvervulbaarheid van dit type vacatures niet zozeer een conjuncturele achtergrond heeft, maar een meer structurele; het werk dat de werkzoekende wil of kan doen, wijkt af van welke banen in diens zoekgebied aanwezig zijn. Een mismatch dus.

¹ ABN AMRO heeft een [indicator](#) ontwikkeld die zowel rekening houdt met aansluiting van de beroepsinteresse als de reisafstand, waardoor een specifiekere mismatch te zien is tussen vraag en aanbod.

² Zoals uit figuur 1 (op de volgende pagina) blijkt is de agrarische sector een sector waar veel Oost-Europese arbeidsmigranten in werken. Voor de toekomst verwachten wij dat het tekort aan personeel in deze sector blijft bestaan,

Uit de [conjunctuurenquête](#) van onder meer het CBS en MKB Nederland over het tweede kwartaal van 2020, die medio mei werd gepubliceerd, blijkt dat het tekort aan de factor arbeid in de meeste sectoren – behalve de landbouw – behoorlijk is afgenomen. Maar [bekijken](#) we de cijfers in de onderliggende branches, dan blijken er toch nog altijd veel bedrijfstakken te zijn waar een aanzienlijk percentage van de ondernemers een tekort aan personeel als belemmering ervaart. Hier is sprake van structurele schaarste aan mensen.

Figuur 1. Schaarste aan personeel is afgenomen...

Percentage bedrijven per sector dat een tekort aan arbeidskrachten als belemmerend ervaart

	Q3 2019	Q4 2019	Q1 2020	Q2 2020	Q3 2020
Alle sectoren totaal	24,9	24,5	21,8	8,8	9,1
Agrarisch	17,3	17	17,7	14,7	13,6
Industrie	21,4	19,7	18,3	9,9	8,7
Bouw	27,3	19,9	7,9	2,1	5,5
Transport en logistiek	32,2	30,1	28,1	7,3	7,7
Leisure	29,1	34,8	26,3	8	6,4
Technologie, Media, Telecom	31,1	33	29,7	10	13,8
Zakelijke dienstverlening	35,7	35,7	35,5	13,4	15,9
Retail	16,2	18,2	18	8,7	6,9

Door ABN AMRO

Bron: Conjunctuurenquête CBS, EIB, MKB-Nederland, KVK, VNO-NCW

Figuur 2. ...Maar personeelstekorten blijven toch vaak knellen

Vijftien bedrijfstakken waar ondernemers middenin de coronacrisis (april en juli 2020) het vaakst aangaven een belemmerend tekort aan arbeidskrachten te ervaren (% van de respondenten)

	Q3 2019	Q4 2019	Q1 2020	Q2 2020	Q3 2020
Callcenters	70,6	42,5	54,1	27,3	29,9
Overige machine-industrie specifiek	26,3	22,4	13,5	27,1	26,9
Keramische bouwproductenindustrie	43,7	3,4	28,8	25,1	32,4
Hoveniersbedrijven	43,7	37	42,1	24,2	24,1
Arbeidsbemiddeling	43,9	43,2	51,9	23,1	22,2
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	55,4	54,2	48,8	21,8	20,8
Uitzend- en uitleenbureaus; pools	59,9	58,2	48,9	21,6	21,1
Veterinaire dienstverlening	26,7	30,3	47,3	21,5	34
Beton-, gips-, cementwarenindustrie	31,6	30,3	15,1	21,2	23,3
Beveiligings- en opsporingsdiensten	53,8	58,9	47,1	19,9	22,1
Elektr. kabel-, schakelaarindustrie	6	40,9	8	5,6	43,2
Reparatie van consumentenartikelen	28,5	29,6	30,3	16,7	28,3
Schoonmaakbedrijven	39,6	52,2	51,6	10	22,7
Schoonmaakbedrijven, hoveniers e.d.	41	48,5	48,7	12,3	22,1
Research	38,1	25,3	25,7	14,6	20

Door ABN AMRO

Bron: Conjunctuurenquête CBS, EIB, MKB-Nederland, KVK, VNO-NCW

Langetermijnverwachtingen arbeidsmigratie

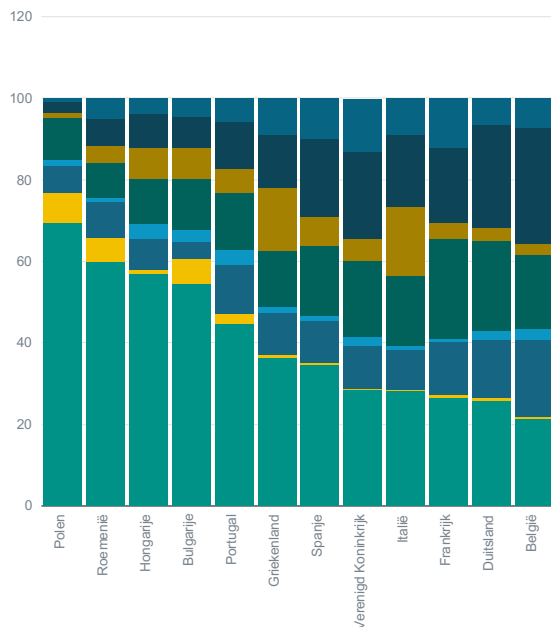
In juni 2019 publiceerde ABN AMRO een rapport over arbeidsmigratie onder de titel [Oost west, thuis best](#). Hierin constateerden we dat Oost-Europa de afgelopen jaren een economische groeispurt heeft doorgemaakt terwijl de demografie zich ongunstig ontwikkelt. Dit leidde tot snelle stijging van de lonen in die regio, met name de minimumlonen. Deze ontwikkelingen zijn van invloed op de omvang van de arbeidsmigratie van Oost-Europa naar West-Europa. ABN AMRO verwacht dat op de middellange termijn minder Oost-Europeanen in Nederland willen komen werken.

Dat is slecht nieuws voor branches die nog altijd kampen met een tekort aan personeel. Voor het uitbreken van de coronapandemie werden zo'n 250.000 banen ingevuld door Oost-Europese arbeidsmigranten. Zij zijn veelal werkzaam in praktijkgeschoolde beroepen en worden vooral ingeschakeld via uitzendbureaus (figuur 3). In het oogstseizoen werken ze op onze akkers en in onze kassen. Het hele jaar door zijn deze migranten aan de slag in de metaalindustrie, voedingsindustrie en de bouw, en in onze distributiecentra werken ze dag en nacht.

Figuur 3. Banen van buitenlandse werknemers naar land van herkomst, 2017

x 1000. Uitzendbureaus zijn de belangrijkste werkgevers in de zakelijke dienstverlening.

■ Zakelijke dienstverlening (%) ■ Landbouw, bosbouw en visserij (%)
■ Nijverheid (geen bouw) en energie (%) ■ Bouwnijverheid (%)
■ Handel en vervoer (%) ■ Horeca (%) ■ Niet-commerciële dienstverlening (%)
■ Overig (%)



Door ABN AMRO

Bron: CBS

Pre-corona: stijging van het aantal MOE-arbeidskrachten

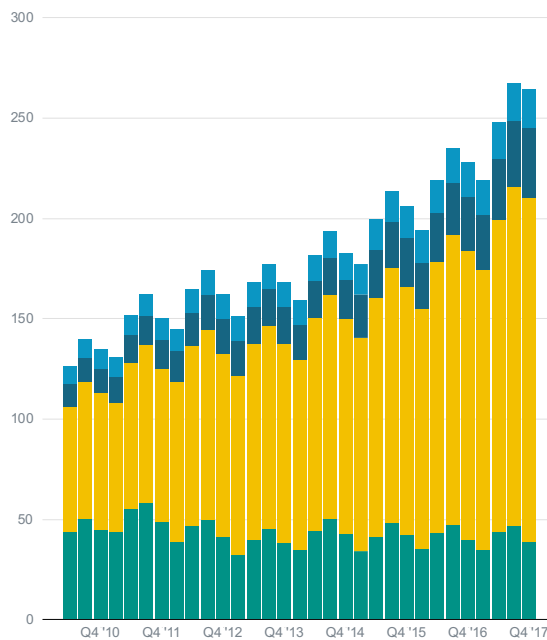
Uit de statistieken van het CBS blijkt dat het aantal Midden- en Oost-Europese werknemers (MOE-werknemers) op de Nederlandse arbeidsmarkt de afgelopen jaren toenam. Ze zijn gemiddeld ook meer gaan verdienen.

Desalniettemin werkten volgens de meest recente cijfers (2010-2017) vier op de vijf Oost-Europeanen op of net boven het minimumloon (figuur 4).

Figuur 4. Midden- en Oost-Europese werknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt en hun bruto-uurlonen, 2010-2017

Het minimum-bruto-uurloon voor 22 jaar en ouder bedroeg in juli 2017 € 9,04 op basis van een 40-urige werkweek.

■ < €10 ■ € 10-15 ■ € 15-20 ■ > € 20



Door ABN AMRO

Bron: CBS

Een andere indicatie dat het aantal Midden- en Oost-Europese arbeidskrachten in Nederland vóór de coronacrisis groeiende was, vinden we in de jaarlijkse rapportage van de KU Leuven in opdracht van de Europese Commissie inzake het aantal afgegeven A1-verklaringen op basis van Artikel 12 EC 883/2004 en EC 987/2009.

Ingezetenen van de Europese Economische Ruimte (EER, bestaande uit lidstaten van de Europese Unie plus Noorwegen, IJsland, Liechtenstein), die tijdelijk in een ander EER-land willen werken, kunnen via zo'n Artikel 12 A1-verklaring regelen dat ze sociale premies blijven betalen en sociale rechten blijven opbouwen in hun eigen land, voor een maximumtermijn van 24 maanden.

Uit deze communautaire A1-rapportages blijkt dat er in 2018 (de meest recente cijfers) 43 procent meer A1-werkers op de Nederlandse arbeidsmarkt actief waren dan in 2014. Het grootste deel van de stijging komt voor rekening van A1-werkers uit onze buurlanden Duitsland en België. Maar ook het aantal A1-werkers uit Polen, Litouwen, Roemenië en Hongarije steeg (figuur 5).

Figuur 5. A1-werkers (Art.12) op de Nederlandse arbeidsmarkt

Per verstrekte A1-verklaring (Art.12) wordt gemiddeld 95 dagen arbeid verricht. Vaak vragen A1-werkers meerdere verklaringen achter elkaar aan. Een A1-werker werkt hierdoor gemiddeld 165 dagen per jaar. De cijfers hieronder zijn het aantal door het UWV ontvangen A1-verklaringen vanuit het buitenland.

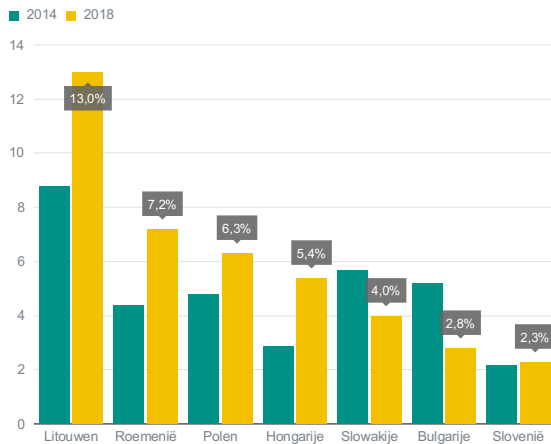
Locaties	2014	2018
Duitsland	30.162	47.502
België	14.993	21.042
Polen	12.882	14.988
Frankrijk	4.871	5.225
Spanje	2.250	4.996
Italië	976	4.927
Litouwen	1.467	3.992
Slowakije	4.173	4.090
Portugal	5.081	3.249
Roemenië	2.513	3.020
Hongarije	1.922	2.936
Slovenië	2.255	1.972
Bulgarije	692	368

Door ABN AMRO

Bron: KU Leuven i.o.v. Europese Commissie

Figuur 6. Relatief meer Midden- en Oost-Europese A1-werkers (Art.12) kozen voor Nederland

Vergeleken met 2014 kozen in 2018 relatief meer Midden- en Oost-Europese A1-werkers voor werk in Nederland. Hieronder per land het aandeel van het totaal aantal uitgegeven A1-verklaringen dat Nederland als bestemming had.



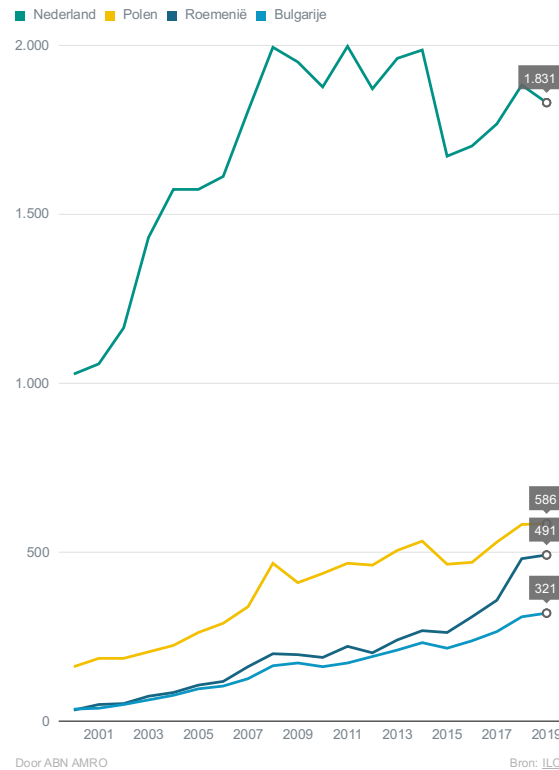
Door ABN AMRO

Bron: KU Leuven i.o.v. Europese Commissie

Uit de door KU Leuven jaarlijks verzamelde cijfers blijkt ook dat het relatieve belang van de Nederland als tijdelijk werkland voor veel Midden- en Oost-Europese landen in 2018 was toegenomen (figuur 6).

Figuur 7. Ontwikkeling bruto-minimumlonen 2000-2019

Bedragen in USD, om een betere vergelijking mogelijk te maken



Door ABN AMRO

Bron: ILO

Volgens de uitzendbedrijven die wij de afgelopen maanden spraken is de loonkloof tussen Nederland en Polen, Roemenië en Bulgarije nog altijd interessant genoeg voor inwoners van deze landen om hun diensten als uitzendkracht in Nederland aan te bieden. Dat correspondeert met het beeld uit de internationale statistieken (figuur 7).

Gesprekken in de uitzendbranche

Voor de totstandkoming van deze publicatie spraken wij met drie ondernemers in de uitzendbranche: Henk Buitink, algemeen directeur van Covebo (productie, logistiek, bouw en techniek), Jarka Dadokova, eigenaar van Konekta Services (techniek, productie, logistiek, bouw, industrie, scheepsbouw, land- en tuinbouw en petrochemie) en Eric Visser, DGA van Gilde Groep (bouw en elektrotechniek).

Bij alle drie de organisaties maken Oost-Europeanen tussen 75-90 procent uit van het totale bestand aan uitzendkrachten dat in Nederland aan het werk is.

Daarnaast spraken we met Marco Bastian, directeur van branchevereniging NBBU en met Jeroen Voorveld, beleidsadviseur arbeidsmigratie bij ABU. NBBU en ABU vertegenwoordigen naar eigen zeggen met respectievelijk 1300 en 550 leden 23 en 65 procent van de Nederlandse uitzendmarkt.

Relatief minder Polen, meer Roemenen

De uitzendbedrijven die wij de afgelopen maanden hebben gesproken, hebben de voorgaande jaren het aandeel Polen in het bestand aan uitgezonden personeel zien dalen en het aandeel Roemenen en Bulgaren zien toenemen. De belangrijkste reden hiervoor is volgens de bevraagde uitzenders de gunstige ontwikkeling van de Poolse economie. De loonkloof tussen Nederland en Polen is kleiner dan die tussen Nederland en Roemenië en Nederland en Bulgarije (figuur 5).

In de industrie en de tuinbouw loopt het aandeel Poolse uitzendkrachten terug. Hun plaats wordt ingenomen door vooral Roemenen en in mindere mate Bulgaren. Roemenen hebben een goed arbeidsethos en – met name de jongeren – spreken beter Engels dan Polen dat doen. – Jarka Dadokova, directeur Konekta Groep

Zestig procent van ons personeelsbestand bestaat nu uit Roemenen. De Poolse economie gaat zo goed dat ze nog maar moeilijk onze kant op komen. – Eric Visser, DGA Gilde Groep

Wij merken dat de Poolse economie bloeit. De werkloosheid daar was vorig jaar lager dan in Nederland en de lonen stijgen er

aanzienlijk harder. Wel zijn de salarisverschillen tussen Polen en Nederland nog aanzienlijk. Wij werven sinds een jaar of twee ook buiten Nederland en Polen. – Henk Buitink, algemeen directeur Covebo

Huisvesting belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde

In de slag om de internationale arbeidsmigrant proberen Nederlandse uitzendorganisaties zich te onderscheiden door relatief goede werk- en woonomstandigheden aan te bieden. De uitzendbranche ziet de schaarste aan woonruimte als een belangrijk probleem. Gezien de algemeen heersende woningnood kunnen zij dit niet in hun eentje oplossen.

Opdrachtgevers houden zich in Nederland bijna nooit bezig met huisvesting en vervoer van tijdelijke buitenlandse arbeidskrachten. Dit ligt op het bordje van de uitzendbedrijven. Anno 2020, met de inwerkingtreding van de Wab en de aanhoudende prijsstijgingen bij flexibel huren, wordt het voor de ondernemer steeds lastiger om deze kosten volledig te kunnen dekken in de kostprijs – Jarka Dadokova, directeur Konekta Groep

Buitenlandse uitzendkrachten kijken niet alleen naar de hoogte van het nettoloon. Onze mensen vinden het fijn om in Nederland

te werken. De verhoudingen op de werkvloer zijn meer ontspannen en minder hiërarchisch dan in Duitsland, waar ze hetzelfde salaris kunnen verdienen. Belangrijk is ook dat de huisvesting in orde is. Wij hebben daar een afdeling Welzijn voor, die er bijvoorbeeld voor zorgt dat iedereen een eigen slaapkamer heeft. – Eric Visser, DGA Gilde Groep

Er is een tekort aan 40.000 woningen voor arbeidsmigranten, als je uitgaat van drie personen per woning. Een oplossing voor dit tekort is de creatie van veel meer tijdelijke woonunits, zoals de zeecontainerwoningen voor studenten. Deze woonunits kunnen dan geëxploiteerd worden door woningcorporaties en gehuurd worden door de arbeidsmigrant, met of zonder tussenkomst van de uitzendorganisatie. – Marco Bastian, directeur NBBU

Werkgevers mogen in Nederland wettelijk maximaal 25 procent van het minimumloon aan woonlasten inhouden. Volgens de Arbeidsinspectie [misbruiken](#) sommige uitzendbedrijven de huisvesting als verdienmodel. Werknemers zijn soms meer aan huur kwijt, maar overtredingen zijn lastig te achterhalen.

Weinig interesse voor vast dienstverband

De uitzendbedrijven vrezen dat Nederland sinds de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) op 1 januari van dit jaar minder aantrekkelijk is geworden voor tijdelijke krachten uit Midden- en Oost-Europa. Het doel van de wet is het voor werkgever aantrekkelijker maken van vaste contracten en het minder aantrekkelijk maken van het inhuren van flexkrachten. De Wab maakt uitzendkrachten bij benadering vijf tot zes procent duurder voor hun werkgever; het uitzendbureau. De werkgevers betalen voortaan een hogere werkloosheidspremie voor tijdelijk personeel, dat bovendien vanaf de eerste werkdag recht krijgt op een ontslagvergoeding wanneer de baan ophoudt en er geen nieuw werk is.

De Wab bepaalt daarnaast dat werknemers hun flexwerkers na twaalf maanden een arbeidscontract moeten aanbieden ter hoogte van het gemiddeld aantal in deze periode gewerkte uren. Dat hoeft niet meteen een contract voor onbepaalde tijd te zijn, maar moet wel een vast aantal uren zijn.

Na drie termijnen wordt dit tijdelijke contract omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Uitzenders betwijfelen of hun personeel uit Midden- en Oost-Europa hier behoefte aan heeft.

Met de Wab heeft de Nederlandse overheid zich onterecht rijk gerekend. De bedoeling van de Wab is dat bedrijven mensen aannemen op basis van een vast contract in plaats van een flexcontract. Maar daar zitten Oost-Europese uitzendkrachten zelf helemaal niet op te wachten. Wij hebben de afgelopen periode driehonderd van onze uitzendkrachten een vast contract aangeboden. Slechts twee mensen tekenden. Met een flexcontract hebben ze meer vrijheid tegen een hoger nettoloon. – Jarka Dadokova, directeur Konekta Groep

We zouden in Nederland meer naar Oost-Europese arbeidsmigranten moeten luisteren, als we ze willen behouden. Zij willen helemaal geen vast dienstverband, maar hier in Nederland vier tot zeven jaar aan het werk en met het verdiende geld terug naar eigen land om daar hypotheekvrij een huis te bouwen. Daar zouden we meer rekening mee moeten houden in onze arbeidswetgeving. – Eric Visser, DGA Gilde Groep

Oost-Europeanen zijn niet geïnteresseerd in het opbouwen van Nederlandse pensioenrechten. Ze hebben er geen vertrouwen in dat ze dat pensioen na terugkeer in het thuisland zullen ontvangen. Ze denken ook dat er door inflatie in de toekomst weinig van hun pensioen overblijft.

Liever nu een hoger loon dus. – Jarka Dadokova, directeur Konekta Groep

De Wab is wetgeving die past bij een hoogconjunctuur en niet bij een laagconjunctuur. Flexwerk valt sinds begin dit jaar in [premieloonsector 52](#). Het zou terug moeten naar het gemiddelde premieloontarief van de BV Nederland. – Marco Bastian, directeur NBBU

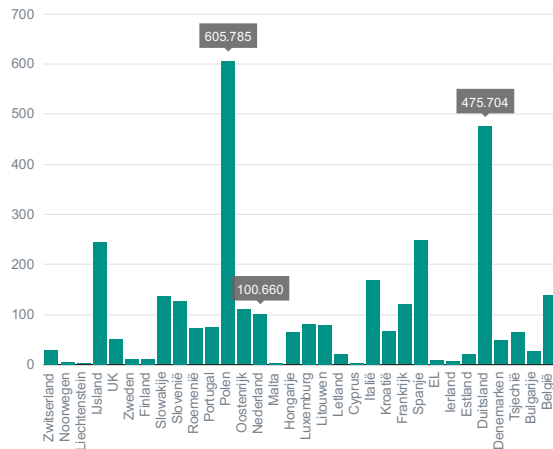
A1-verloning vanuit Oost-Europa

Zoals al eerder in deze analyse gemeld, kunnen EER-ingezetenen die tijdelijk in een ander EER-land gaan werken, ervoor kiezen om sociale premies te blijven betalen en sociale rechten te blijven opbouwen in hun eigen land. Zij vragen hiervoor dan in eigen land een zogeheten A1-verklaring aan.

Uit de gegevens blijkt dat Polen in de jaren voor de coronacrisis de koploper was in het verstrekken van A1-verklaringen voor ingezetenen die in andere EER-landen aan de slag willen. Het land gaf in 2018 in zijn eentje 39 procent van alle Art.12 A1-verklaringen en 58 procent van alle Art.13 A1-verklaringen uit. In 2018 had 3,7 procent van de totale Poolse beroepsbevolking een A1-verklaring op zak tegen 1,2 procent voor de EER-lidstaten gemiddeld (figuur 8).

Figuur 8. Arbeidsmigratie met behoud van sociale zekerheid in het sturende land, 2018

EU-landen die de meeste A1-verklaringen verstrekken aan uitgaande arbeidskrachten, x1000



Door ABN AMRO

Bron: KU Leuven i.o.v. Europese Commissie

Voor arbeidsintensieve bedrijven in Nederland die scherp op prijs moeten concurreren, kan het interessant zijn om niet te werken met Oost-Europese uitzendkrachten in dienst van een Nederlands uitzendbureau, maar in plaats daarvan personeel dat in dienst is van een Oost-Europees bedrijf tijdelijk in te lenen. De inleenkrachten worden verloned door het buitenlandse bedrijf en de sociale premies worden afgedragen in het betreffende land. Dit fenomeen heet A1-payrolling of A1-verloning.

³ Een ander effect van de herziene Detacheringsrichtlijn is dat een gedetacheerde die langer dan twaalf of achttien maanden in Nederland werkt, recht krijgt op aanvullende arbeidsvoorwaarden.

Per arbeidskracht zijn deze Nederlandse bedrijven [tot 3 euro per gewerkt uur](#) minder kwijt. Dit komt omdat de kosten voor de sociale verzekeringen in het land van herkomst lager zijn, de ingeleende kracht geen ziektekostenverzekering in Nederland hoeft te betalen, er een belastingvrije voet is in het land van herkomst en de bemiddelingsmarge lager ligt.

Nederlandse uitzendbureaus onderzoeken hoe ze actief kunnen worden in deze A1-verloning, zo blijkt uit de gesprekken die wij hebben gevoerd. A1-verloning is aan strenge regels gebonden. Zo is vereist dat de uitzenders een Oost-Europees bedrijf overnemen dat zelf geen uitzendbureau is. Het over te nemen bedrijf moet zelfstandig omzet in eigen land genereren. Met andere woorden: een Nederlands uitzendbureau dat Roemeense scheepslassers wil verlonen in Nederland, moet een Roemeens lasbedrijf overnemen met aantoonbare omzet in de Roemeense scheepsbouwsector.

Met ingang van 30 juli geldt de [herziene Detacheringsrichtlijn](#) in Nederland. Deze richtlijn moet A1-verloning minder aantrekkelijk

Wordt de gedetacheerde na deze periode vervangen door een andere gedetacheerde, dan krijgt deze vervanger dit recht al op dag 1. Uit de A1-statistieken van de Europese Commissie blijkt echter dat de meeste arbeidsmigranten ruim binnen deze termijn hun opdracht afronden, namelijk

maken³. De werkgever mag de in het kader van de detachering gemaakte reis-, maaltijd- en verblijfskosten voortaan niet meer optellen bij het loon, maar moet deze apart vergoeden. De loonsom wordt hiermee lager, waarmee onderbetaling (wettelijk verboden) sneller aan het licht komt.

Wij oriënteren ons op de overname van een Oost-Europees bedrijf om zo A1-detachering mogelijk te maken. Daar zijn strenge eisen aan verbonden, en terecht. Je moet in het land van waaruit je wil gaan detacheren een bestaand bedrijf met een bestaande binnenlandse klantenkring overnemen. Dat mag geen uitzendbureau zijn. En het bedrijf mag alleen detacheren in de sector waarin het zelf actief is. Slechts weinigen zullen het goed doen, velen zullen tegen de lamp lopen. – Eric Visser, DGA Gilde Groep

Flexarbeid is duur geworden in bulkberoepen. De Wab zorgt ervoor dat bedrijven waar veel tijdelijke buitenlandse arbeidskrachten werken, overstappen op A1-verloning. Wij gaan dit ook doen; het maakt ons niet uit of we in Nederland of in Polen verlonen, maar het scheelt de opdrachtgever minimaal 2 á

respectievelijk in gemiddeld 91 dagen (A1 Art. 12) en in gemiddeld 300 dagen (A1 Art.13). Zie hiervoor het kader 'Verschillende soorten A1-verklaringen' elders in deze analyse.

3 euro per uur. Het is een trend, over een jaar of twee zullen de Nederlandse sociale kassen het negatieve effect hiervan gaan zien. – Jarka Dadokova, directeur Konekta Groep

A1-verloning zet de deur open voor derdelanders

Via de route van A1-verloning kunnen de komende jaren ook niet-EER-burgers een plek op de Nederlandse arbeidsmarkt innemen. Ook Oekraïners met een Poolse werkvergunning, die in dienst zijn van een Pools bedrijf dat een aangenomen activiteit uitvoert voor een klant in Nederland, komen in principe in aanmerking voor een A1-verklaring.

Deze detachering van niet-EER-arbeidsmigranten is in principe legaal. Het Poolse bedrijf vervult de behoefte van de inlener in een andere lidstaat en stuurt vervolgens zijn eigen werknemers naar die lidstaat om het werk uit te voeren. Als het Poolse bedrijf in kwestie een Nederlandse moederonderneming heeft, wordt deze kostenbesparende constructie voor opdrachtgevers in Nederland opeens een stuk toegankelijker.

Polen, Tsjechië, Slovenië, Hongarije en Litouwen gaven de afgelopen jaren een

groeidend aantal werkvergunningen af aan personen van buiten de EER, de zogeheten derdelanders, zo blijkt uit gegevens van Eurostat (figuur 9). De vergunningen worden voornamelijk verstrekt aan personen uit de voormalige Sovjet-staten en Azië. Dit doen zij om tekorten op hun eigen arbeidsmarkt op te

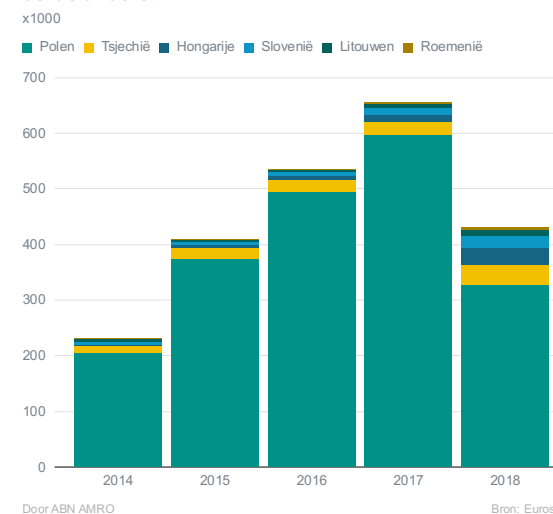
Vrij verkeer van personen

De Europese Unie kent vrij verkeer van personen. Ingezetenen van landen die behoren tot de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland mogen zonder veel administratieve beperkingen in Nederland aan het werk. Dat geldt voor zelfstandigen zonder personeel, uitzendkrachten en werknemers. Deze arbeidsmobiliteit is een recht voor ingezetenen. Als zij in eigen land geen werk kunnen vinden, dan is het legitiem om elders in Europa aan de slag te gaan. Voor niet-EER-ingezetenen gelden daarentegen officieel gezien [strengere regels](#). Als iemand drie maanden of korter wil komen werken, is een tewerkstellingsvergunning (TWV) van het UWV nodig. Komt iemand langer dan drie maanden werken, dan is een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA) nodig. Deze vergunningen worden [\(uitzonderingen daargelaten\)](#) alleen verstrekt als er in de gehele EER aantoonbaar geen vergelijkbare geschikte arbeidskrachten voorhanden zijn.

helaas niet worden beantwoord. De KU Leuven, die in opdracht van de Europese Commissie jaarlijks rapporteert over het aantal afgegeven A1-verklaringen, geeft geen

vullen, in dezelfde arbeidsintensieve bedrijfstakken met loonconcurrentie waarvoor West-Europese bedrijven Midden- en Oost-Europeanen werven.⁴

Figuur 9. Pre-corona: landen in Oost- en Midden-Europa verstrekten steeds meer werkvergunningen aan derdelanders



In absolute aantallen is Polen met afstand de grootste werkvergunningverlener aan derdelanders (figuur 6). Het land gaf volgens de meest recente statistieken in 2018 aan deze derdelanders 327.000 vergunningen voor tijdelijk werk af. Een relatief klein deel van 40.000 vergunningen had een looptijd van 3 tot 5 maanden en zijn dus vooral voor seizoensarbeid

cijfers over de nationaliteit van de aanvrager. Alleen het land waar de aanvraag is gedaan, wordt gepresenteerd in de overzichten.

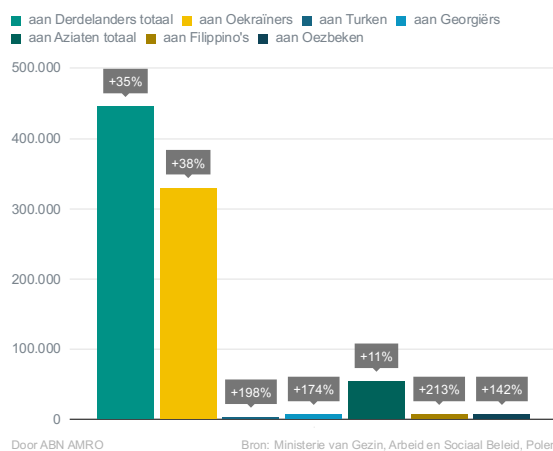
⁴ De vraag hoeveel arbeiders van buiten de EER via A1-verloning de afgelopen jaren actief waren in Nederland kan

bedoeld. Het grootste deel van de vergunningen (236.000) kende een looptijd van 6 tot 11 maanden. Daarnaast werden 51.000 vergunningen afgegeven met een looptijd van 12 maanden of langer.

Het Poolse ministerie van Arbeid heeft al [cijfers vrijgegeven](#) over 2019. Daaruit blijkt het totale aantal werkvergunningen te zijn toegenomen naar 445.000. Het gaat daarbij vooral om Oekraïners, zo blijkt uit de cijfers (figuur 10). De achterliggende reden is de verwantschap tussen de Poolse en Oekraïense taal en cultuur.

Figuur 10. Door Polen verstrekte werkvergunningen

Absolute aantallen in 2019, procentuele stijging ten opzichte van 2018



Ook de grotere Nederlandse uitzendorganisaties met vestigingen in Midden- en Oost-Europa, zoals [Randstad](#) en [Otto Workforce](#), zijn actief op deze 'derdelandersmarkt', en eveneens met name in de bemiddeling van Oekraïners naar Poolse werkgevers.

A1-verloning van derdelanders oplossing voor onvervulde vacatures?

Als het Nederlandse uitzendbedrijven de komende jaren op enige schaal lukt om A1-detachering van derdelanders mogelijk te maken, kan dit een oplossing zijn voor het dreigende tekort op langere termijn aan Oost-Europese uitzendkrachten in bepaalde branches, zo geven onze respondenten aan.

De civiele betonbouw is een sector met grote tijdelijke projecten die twee tot drie jaar duren. Het is ook een sector die Europa-breed kampt met een tekort aan vakmensen. Ik kan me voorstellen dat Nederlandse uitzendbureaus hier in de toekomst Turken en Oekraïners voor gaan proberen te werven. – Eric Visser, DGA Gilde Groep

De komende twee á drie jaar heeft de werving van tijdelijke arbeidskrachten in andere EU-landen nog onze volle aandacht. Maar ik denk dat we binnen vijf tot tien jaar ook buiten Europa moeten gaan werven. Turkije, Oekraïne, Vietnam, Indonesië, China wellicht. Ons beleid is wel om een derde tot een kwart van ons personeelsbestand uit Nederlanders te laten bestaan. – Henk Buitink, algemeen directeur Covebo

Verschillende soorten A1-verklaringen

Art 12: Een A1-verklaring op grond van Artikel 12 EU-richtlijnen EC 883/2004 en EC 987/2009 is bedoeld voor personen die maximaal 24 maanden gaan werken in een andere staat binnen de EER. Gedurende deze periode hoeven zij geen sociale premies af te dragen in het land waar ze tijdelijk werken. Vier van de tien Art. 12 A1-verklaringen werd in 2018 uitgegeven aan personen werkzaam in de bouwsector en dan met name werkzaam in de bouwsector van Duitsland, Frankrijk, België, Nederland en Oostenrijk.

Art 13: Een A1-verklaring op grond van Artikel 13 EU-richtlijnen EC 883/2004 en EC 987/2009 is bedoeld voor personen die in twee of meer andere EU-lidstaten aan het werk zijn. Er is in deze variant geen maximumperiode waarin de premieheffing wordt verlegd. De helft van alle Art. 13 A1-verklaringen werd in 2018 uitgegeven aan personen werkzaam in de wegtransportsector, met Polen als voornaamste verstreckende land. Van de A1-verklaringen uitgegeven op grond van Art. 13 wordt niet bijgehouden in welke landen de houders ervan hun arbeid verrichten.

De Europese Commissie schat in dat 0,8 procent van de EU-beroepsbevolking een A1-verklaring op zak heeft; gelijkelijk verdeeld tussen Art. 12- en Art. 13-verklaringen. Personen met een Art. 12 A1-verklaring zijn gemiddeld 91 dagen per uitgegeven verklaring in het buitenland aan het werk, voor personen met een A1-verklaring Art. 13 zijn dat gemiddeld 300 dagen per verstrekte verklaring.

Nederlanders zullen bepaalde beroepen blijven mijden, dus ik denk dat het onvermijdelijk is dat er meer arbeidskrachten van buiten de EER zullen komen. De Nederlandse overheid heeft veel in eigen hand. Duitsland heeft zo'n beetje alle Kroaten weggeplukt, maar ook Serviërs en Bosniërs zijn harde werkers. In de scheepvaart werken al veel Filippino's. Interessant voor ons in de toekomst worden bijvoorbeeld de grote Vietnamese gemeenschappen in landen in Oost-Europa en de Chinezen die op de Poolse scheepsbouwerven werken. Ik zou ook heel graag de Poolse uitzendkrachten willen hebben die vanwege de brexit weg moeten uit het Verenigd Koninkrijk. – Jarka Dadokova, directeur Konekta Groep

De komst van Turkse en Oekraïense arbeiders op de Nederlandse markt, dat gaat gebeuren. De vergrijzing gaat door en de instroom van vakmensen is nihil. – Eric Visser, DGA Gilde Groep

Meningen over A1-verloning zijn verdeeld

Binnen de uitzendbranche blijken de meningen over A1-verloning verdeeld. De Nederlandse koepel van uitzend- en detachingsorganisaties ABU, die met 550 aangesloten uitzend-ondernemingen naar eigen zeggen 65 procent

van de markt omvat, [is tegen](#) het gebruik van A1-verloning, omdat dit oneerlijke concurrentie zou veroorzaken. De NBBU, met 1300 aangesloten organisaties naar eigen zeggen goed voor 23 procent van de uitzendmarkt, is

Disclaimer

ABN AMRO publiceert regelmatig over de arbeidsmarkt en gerelateerde onderwerpen, op verschillende niveaus. Zo kijken we binnen de macro-economie naar de ontwikkeling van het aantal banen en de werkloosheid, als indicatoren voor een 'ruime' of 'krappe' arbeidsmarkt. Wanneer de werkloosheid toeneemt en het aantal vacatures afneemt, wordt de landelijke arbeidsmarkt ruimer. Tegelijkertijd meten wij ook op microniveau de mismatch die op de arbeidsmarkt bestaat. Door een mismatch tussen vraag en aanbod in bepaalde sectoren of sub-sectoren kan het zijn dat ondanks een ruimere arbeidsmarkt op macroniveau, het voor werkgevers toch moeilijk is om aan personeel te komen. We spreken dan van krapte op microniveau.

De in deze publicatie neergelegde opvattingen zijn gebaseerd op door ABN AMRO betrouwbaar geachte gegevens en informatie, die op zorgvuldige wijze in onze analyses en prognoses zijn verwerkt. Noch ABN AMRO, noch functionarissen van de bank kunnen aansprakelijk worden gesteld voor in deze publicatie eventueel aanwezige onjuistheden. De weergegeven opvattingen en prognoses houden niet meer in dan onze eigen visie en kunnen zonder nadere aankondiging worden gewijzigd. Naast een copyright is er sprake van een right to copy. Het gebruik van tekstdelen en/of cijfers is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Teksten zijn afgesloten op 26 augustus 2020.

© ABN AMRO, augustus 2020

niet tegen gebruik van A1-verloning, maar wil wel dat er adequaat gehandhaafd wordt.

De ABU-leden kunnen vrijwillig afzien van A1-verloning. Het mededingingsrecht verhindert nadere ABU-richtlijnen om A1-constructies te beperken. Daarom zal de ABU de stap naar de ACM maken om al op korte termijn tot een verbod over te mogen gaan. – Jeroen Voorveld, beleidsadviseur arbeidsmigratie ABU

Wij zijn niet tegen contracting en A1-verloning. Het mag wettelijk, maar er moet op gehandhaafd worden. – Marco Bastian, directeur NBBU

A1-verloning is een wettelijk recht, maar de kans op malafide constructies is groot. De controle hierop moet anders en beter, zodat de goeden niet lijden onder de slechten. – Jeroen Voorveld, beleidsadviseur arbeidsmigratie ABU