

Tilburg University

De inzet van arbeidsmigranten in Zeewolde

Cremers, Jan; Strockmeijer, Anita

Publication date:
2017

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Cremers, J. (null), & Strockmeijer, A. (null). (2017). De inzet van arbeidsmigranten in Zeewolde: Eindverslag., Tilburg Law School.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Understanding Society

De inzet van arbeidsmigranten in Zeewolde

EINDVERSLAG

21 MAART 2017

TILBURG LAW SCHOOL



Department of Labour Law and Social Policy

Postbus 90153 • 5000 LE Tilburg • Bezoekadres • Prof. Cobbenhagenlaan 221 • Tilburg • Telefoon 013 466 81 31

IBAN NL74ABNA0602142539 • BIC ABNANL2A • BTW-nr NL002791250B01

www.tilburguniversity.edu

Inleiding

In het najaar van 2016 heeft de Tilburg Law School enkele gemeenten benaderd in verband met een kleinschalig onderzoek naar de inzet van arbeidsmigranten en de achterliggende motieven van werkgevers bij die inzet. Ook de gemeente Zeewolde is gevraagd medewerking te verlenen aan dit onderzoek onder werkgevers, in combinatie met een te houden gespreksavond *Arbeidsmigratie*, die onder meer in het teken zou staan van een bespreking van de redenen voor de inzet van arbeidsmigranten. Het idee was ondernemers, de uitzendbranche en enkele gemeentelijke diensten samen te brengen. De gemeente Zeewolde is op dit verzoek ingegaan.

In het kader van de voorbereiding van de gespreksavond is aan de ondernemers, gevestigd in de gemeente Zeewolde, een korte vragenlijst voorgelegd over de inzet van migranten. De vragenlijst is voorbereid met de betreffende gemeentelijke beleidsafdeling(en) en vervolgens door de gemeente verzonden aan een selectie van ondernemingen die werkzaam zijn binnen de betreffende gemeente, inclusief de uitzendorganisaties. Een samenvatting van alle antwoorden is tijdens de bijeenkomst gepresenteerd (en is in deze notitie verwerkt).

De bijeenkomst werd ingeleid met een overzicht van enkele basisgegevens van de arbeidsmarkt (in het bijzonder in Flevoland en Zeewolde), een korte uiteenzetting van het vrij verkeer van werknemers en de betekenis van arbeidsmigratie. Tevens zijn de resultaten van de survey besproken (verwachtingen/wijze van rekruteren). Aansluitend vond een discussie plaats over belangrijke thema's die met de thematiek van de arbeidsmigratie samenhangen.

Deze notitie is opgesteld door Jan Cremers (UvT) en vormt het eindrapport van de bijeenkomst. Anita Strockmeijer (UvA) zorgde voor de verslaglegging van de bijeenkomst. Job Zandvoort en Mariella Nielen (gemeente Zeewolde) leverden eveneens bijdragen voor dit verslag. De notitie begint met het verslag van de bijeenkomst (1), gevolgd door een synthese van de reacties op de survey (2). Afgesloten wordt (3) met een weergave van de bespreking van de thema's in ronde tafelgesprekken.

1. Verslag gespreksavond Arbeidsmigratie Woensdag 15 februari 2017 in Zeewolde

Welkomstwoord door wethouder van der Es (gemeente Zeewolde).

Wethouder van der Es opent de gespreksavond en heet iedereen van harte welkom. Hij benadrukt het belang van het thema dat vanavond besproken wordt. De gemeente is door de Tilburg Law School benaderd voor een onderzoek over de redenen die ten grondslag liggen aan de inzet van arbeidsmigranten en heeft daar graag medewerking aan gegeven. Voor Zeewolde is daarbij in het bijzonder ook van belang welke maatschappelijke vraagstukken op dit terrein om een gemeentelijke oplossing vragen. Daarom is onder andere gekeken naar de problematiek van de volkshuisvesting. De gemeente heeft een selectie gemaakt van bedrijven die via een vragenlijst benaderd zijn en deze avond dient om met open oor te luisteren naar ervaringen en opvattingen van betrokken ondernemingen en instellingen. De gemeente Zeewolde heeft een aantal ondernemers uit de gemeente uitgenodigd die werken met arbeidsmigranten uit Oost-Europa. De gemeente blijft graag met die ondernemers in gesprek over de economische noodzaak voor inzet van arbeidsmigranten, de vraag wie verantwoordelijk is voor voorzieningen voor arbeidsmigranten en de afhankelijkheid van de inzet van arbeidsmigranten. De wethouder geeft vervolgens het woord aan Jan Cremers die het INT-AR migratieproject van de Tilburg Law School coördineert en als moderator zal optreden.

De arbeidsmarkt in Zeewolde

Na een korte eigen introductie, waarin hij tevens de gehanteerde werkwijze uitlegt, zet Cremers het in Europa geldende stelsel van vrij verkeer van werknemers uiteen.

Hij verwijst naar het gegeven dat al in de eerste verdragen in 1957 van wat toen de Europese Economische Gemeenschap heette, het vrij verkeer van werknemers en van burgers die deel uitmaken van die gemeenschap is geregeld (artikel 48 e.v.). EU-burgers hebben het recht om in een ander lidstaat te werken.

Vervolgens schetst hij het bredere sociaaleconomische kader en de demografische ontwikkeling van de regio, met gebruikmaking van cijfers die betrekking hebben op Nederland, de Provincie en de gemeente Zeewolde in het bijzonder.

Zeewolde is, in verhouding tot de rest van Nederland, maar ook bijvoorbeeld in vergelijking met Lelystad en Almere, een jonge gemeente. De werkgelegenheid is enkele jaren, als gevolg van de crisis, behoorlijk achteruit gegaan; een achteruitgang die zelfs groter was dan het landelijk gemiddelde. In 2016 lijkt hier echter op basis van de beschikbare cijfers een duidelijke kentering in op te treden. Terwijl in 2015 het aantal WW-uitkeringen nog steeg,

daalde dit aantal in 2016 met 8%. Bovendien liep het aantal werkzoekenden terug en is de doorstroming vanuit de WW naar de bijstand laag. Ook het bijstandpercentage is laag te noemen. Gelet op de regionale economische structuur is anderzijds geen spectaculaire groei te verwachten. Het aantal banen groeit naar verwachting gestaag, maar niet spectaculair. De UWV-prognoses voor de werkgelegenheidsontwikkeling (in de periode 2016-2017) weerspiegelen dit.

Toch lijken enige andere indicatoren te wijzen op toekomstige fricties op de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie is hoger dan het provinciale gemiddelde. Hoewel de beroepsbevolking jong te noemen is, zal op termijn ook in Zeewolde een zekere vergrijzing gaan plaatsvinden.

Landelijk wordt banengroei verwacht in de detailhandel, delen van zorg, groothandel, specialistische en zakelijke diensten, horeca en bouwnijverheid. Openstaande vacatures in de regio zijn logistiek medewerkers, zorg en (opmerkelijk) call center medewerkers. Kijken we naar de beroepen dan is er ook krapte bij artsen en gespecialiseerde zorgberoepen. Al met al leidt dit tot nieuwe kansen voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt

De groep arbeidsmigranten die naar Nederland komt is qua leeftijdsopbouw beduidend jonger dan de Nederlandse bevolking, maar ook jonger dan de relatief jonge bevolking in de gemeente Zeewolde. Verder valt op dat het vooral gaat om Polen, die in overgrote meerderheid in flexbanen en seizoenswerk werkzaam zijn. Een deel hiervan (naar gemeentelijke schattingen zo'n 20%) wil zich voor langere tijd vestigen.

De inzet van arbeidsmigranten uit Midden en Oost-Europa is relatief hoog. Zeewolde heeft het grootste aandeel personen, afkomstig uit de nieuwe EU-landen. Vijf procent van de bevolking van Zeewolde bestaat uit personen uit Oost-Europa.¹ Het merendeel daarvan is afkomstig uit Polen. In recente, landelijke cijfers over de aanwezigheid van Poolse werknemers komt Zeewolde, voor wat betreft het totaal aantal inwoners in een gemeente, naar voren als een van de koplopers, samen met het Westland.

De survey

De beantwoording van de vragenlijst die in de aanloop naar deze bijeenkomst onder werkgevers en uitzendbureaus is verspreid, is volgens Cremers te bescheiden van schaal om te spreken van een representatief onderzoek – onder meer vanwege een geringe respons vanuit de logistiek – maar de antwoorden geven wel een beeld over de inzet van arbeidsmigranten. Een minderheid (4) van de 14 respondenten werkt met arbeidsmigranten. Beroepen waarin arbeidsmigranten vooral werkzaam zijn komen voor in seizoenswerk en de opvang van pieken. Het gaat om uitvoerende

¹ Uit de *Jaarrapportage Integratie 2016*, november 2016, CBS/SZW, p. 34

werkzaamheden in de land- en tuinbouw en om productiemedewerkers. De rekrutering loopt veelal via uitzendbureaus of via externe wervingsbureaus, maar eenmaal het contact gelegd, wordt ook vaak via eigen kanalen gewerkt met (min of meer) vaste, terugkerende ploegen. De kwalificaties zijn laaggeschoold en de migranten zijn werkzaam op operationeel niveau in de organisatie.

De aanstelling geschiedt meestal in flexibele dienstverbanden. De beweegredenen waarom werkgevers met arbeidsmigranten werken zijn een combinatie van krapte en schaarste op de arbeidsmarkt, goedkoop, hard werken, werkaanbod dat anderen niet accepteren, motivatie en de flexibele inzetbaarheid. De werkgevers die met arbeidsmigranten werken realiseren zich dat het werk voor Nederlandse werknemers vaak niet aantrekkelijk is. Zij verwachten daarom ook in de toekomst gebruik te (moeten) maken van arbeidsmigranten.

De tafelgesprekken

Cremers gaf aansluitend het startsein voor tafelgesprekken over meerdere thema's rondom arbeidsmigratie: de economische noodzaak, maatschappelijke effecten (op het gebied van onder meer huisvesting en integratie) en verwachtingen voor de toekomst. In twee groepen discussiëren de circa twintig deelnemers over enkele stellingen.

Ter afsluiting

Na afloop van de tafelgesprekken volgt een terugkoppeling (zie 3). Aansluitend sluit wethouder van der Es de bijeenkomst met een woord van dank aan alle aanwezigen. De inbreng van de deelnemers geeft kleur achter de cijfers van CBS/SZW en het helpt zicht te krijgen op de lokale situatie. Dit is voor de gemeente Zeewolde zeer nuttig bij het ontwikkelen van het verdere beleid. De bijeenkomst geeft de gemeente voeling en aanknopingspunten om rond de tafel te gaan zitten en in samenwerking naar oplossingen te zoeken.

2. Synthese van de reacties op de survey

Samenvatting van de beantwoording

In totaal namen 14 respondenten deel aan het onderzoek (op een sample van circa 60 bedrijven).

Het eerste cluster vragen ging in op de bedrijfstak waartoe de respondent behoorde. Afgezet tegen de hoofdbedrijfstakken in het gebied – zakelijke en logistieke diensten, handel, recreatie, zorg, agrarische sector, duurzaamheid en milieutechnologie – is de respons niet representatief. Zo is bijvoorbeeld vanuit de logistieke diensten weinig respons ontvangen. Daar staat tegenover dat de prominente beantwoording van de zijde van de uitzendsector, die in het bijzonder in de logistiek actief is, en van de recreatiesector wel een belangrijke indicator kan zijn bij de beantwoording van de vraag waarom al dan niet arbeidsmigranten worden gerekruteerd. Gelet op de grootte van de deelnemende ondernemingen vormt de respons een relatief brede staalkaart van de aanwezige ondernemingen.

Voor wat betreft de economische verwachtingen kan het opmerkelijk genoemd worden dat de helft van alle ondernemingen op zijn minst een stabilisatie van de werkgelegenheid (7 reacties) verwacht en de overige ondernemingen uitgaan van een groeiperspectief (7 reacties).

Het tweede cluster behandelde de wervingsmethoden. Iets minder dan de helft van de respondenten (5 bedrijven) ervaart problemen met de werving van medewerkers. Als oorzaak hiervoor wordt krappe arbeidsmarkt en de schaarste op de arbeidsmarkt aangevoerd, anderzijds het vinden van de geschikte medewerkers met het vereiste kennis- of ervaringsniveau. Ook wordt de ontbrekende bereidheid om uitvoerend te werken genoemd. De meest in zwang zijnde algemene wervingsmethode blijkt het gebruik van een eigen website te zijn (9 maal genoemd), gevolgd door de informele weg (via-via), evenals het werken met eigen advertenties (elk 8 maal genoemd). Bemiddeling via een uitzendbureau en andere externe bureaus en vacaturesites scoren wat lager (elk 4 maal). De vacaturemelding bij het UWV scoort zeer bescheiden (3 maal).

Het derde cluster betrof de inzet van arbeidsmigranten. Slechts een kleine minderheid van de respondenten (4 maal) meldt een inzet van arbeidsmigranten. De redenen voor het aantrekken van migranten zijn onvoldoende Nederlands aanbod, maar ook de flexibiliteit die het biedt, de hoge prestatie en goede arbeidsmoraal en het tijdelijk karakter van de werkzaamheden. Voor de uitzendbranche is de bemiddeling 'core business', ook omdat opdrachtgevers er om vragen. Behoudens het taalprobleem worden geen belemmeringen ervaren in het aantrekken van

arbeidsmigranten. Een respondent zegt expliciet niet over te gaan tot het inzetten van migranten vanwege het te verwachten taalprobleem. Het merendeel van de arbeidsmigranten werkt in tijdelijke dienstverbanden (al of niet op uitzendbasis). Er is echter ook een substantieel deel in vaste dienst. Migranten worden via de informele weg geworven of via het uitzendwezen dat eigen wervingskantoren heeft in de landen van herkomst. Gelet op de getalsmatige rekrutering die door de uitzendsector wordt verzorgd is het overigens opmerkelijk dat weinig ondernemingen die behoren tot de inleners van deze uitzendkrachten hebben deelgenomen aan de survey.

Het vierde cluster ging in op verwachtingen die leven bij respondenten ten aanzien van de noodzakelijke voorzieningen voor migranten. Dit deel is uiteraard slechts ingevuld door ondernemingen die met arbeidsmigranten werken. Ten aanzien van de huisvesting van migranten is het antwoord niet eenduidig. Dit vindt in de praktijk plaats via de onderneming of bemiddelaar, met medewerking van betrokkenen. Bij de beantwoording waar de verantwoordelijkheid voor de huisvesting ligt komen drie verschillende antwoorden naar voren (werkgever, werknemer, gemeente). In meerderheid vindt de huisvesting binnen de gemeentegrenzen van Zeewolde plaats. Daarbij wordt opgemerkt dat er beduidend meer vraag is dan aanbod. Taalonderricht gebeurt in de uitzendbranche via de bemiddelaar en de gemeente is aanspreekbaar voor de welzijnszorg. Tenslotte breekt een respondent een lans voor een algemeen beleid dat meer doet voor EU-burgers die gebruik maken van het vrij verkeer en noemt een andere respondent het belang van taalonderwijs. .

Het vijfde cluster ging in op de opleiding en enkele andere kenmerken van de migranten. In alle gevallen betreft het laaggeschoold werk. Ook aangeworven hoger geschoolede migranten werken in laaggeschoolde functies. De beroepen waarin gewerkt wordt liggen voornamelijk op het uitvoerende vlak in de productie en logistiek, met veel seizoensgebonden werk als productiemedewerker, operator en andere uitvoerende beroepen. Qua afkomst springt het aantal Polen er uit, gevolgd door Hongaren en mensen van Duitse komaf.

Ter afsluiting is gevraagd naar de verwachtingen voor de toekomst. Het aantal respondenten dat verwacht te (gaan) werken met arbeidsmigranten is beperkt (5 reacties). De belangrijkste reden die genoemd wordt is de verwachte krapte op de arbeidsmarkt en het beperkte aanbod, in combinatie met prestatie en inzet.

Resumerend nog enkele kenmerken

Het profiel van de aanwezige arbeidsmigranten.

Op basis van de survey lijkt de conclusie gewettigd dat de in Zeewolde werkzame arbeidsmigranten vrijwel uitsluitend worden ingezet in laaggeschoolde functies, zelfs ongeacht hun eigen kwalificatieniveau. Het gaat om productiewerk, vaak tijdelijk en/of seizoensgebonden. Bijgevolg ontvangen zij ook lonen en arbeidsvoorwaarden die voor dit laaggeschoolde werk betaald worden. Hooggeschoold werk wordt niet genoemd. Dit is een duidelijk verschil met enkele andere regio's die vanuit Tilburg worden onderzocht.

De relatie met het thuis- en werkland.

Daarvoor worden in de literatuur meestal een aantal varianten genoemd: a. 'zwervende' migranten met weinig verbondenheid zowel in het gastland als het land van herkomst, b. seizoenwerkers die gedurende korte tijd (vaak jaarlijks terugkerend) in een gastland aanwezig zijn en de overige tijd in het land van herkomst verblijven, c. circulaire migratie met een vaak lange aaneenschakeling van tijdelijke banen en met weinig blijvende verbondenheid met het gastland, zich uitend in terugkerende pendel, d. settelende migranten die gebruik maken van het vrij verkeer van werknemers, met weinig verbondenheid met het land van oorsprong. Vaak wordt nog verwezen naar een andere categorie, namelijk e. binationale burgers met grote verbondenheid in zowel gastland als land van herkomst. Het lijkt er op dat de categorieën b. en c. in Zeewolde de meerderheid vormen onder de aanwezige migranten. Dit heeft uiteraard grote gevolgen voor de aard en het karakter van de noodzakelijke maatschappelijke voorzieningen. Hierbij moet vooral gedacht worden aan de huisvesting en in mindere mate aan taalonderwijs.

Het integratieperspectief.

De aanwezige migranten lijken zeer beperkte keuzes te hebben voor het te verrichten werk, het wisselen van werkgever, hun terugkeer en de gezinshereniging. In de sectoren waar gewerkt wordt is taal vaak niet relevant en het tijdelijke verblijf en de lange werkdagen nodigen niet uit tot actieve deelname aan taalonderwijs of culturele activiteiten. Het gehanteerde wervingsmodel bergt zekere risico's in, namelijk dat een vorm van arbeid ontstaat van circulaire migranten met naar verhouding weinig binding, zwak gedefinieerde rechten, in combinatie met korte termijn besparingen in integratiekosten. Deze mensen moeten echter wel menswaardig gehuisvest worden.

3. De bespreking van de thema's

Tijdens de groepsgesprekken wordt ingegaan op de volgende thema's:

- a. Uit het onderzoek komt naar voren dat de in Zeewolde werkzame arbeidsmigranten vooral werkzaam zijn in uitvoerende werkzaamheden en productiewerk. Veelal gebeurt dat met tijdelijke contracten. Vragen die zich daarbij aandienen betreffen welke economische noodzaak er is voor de inzet van arbeidsmigranten binnen de regio en binnen welke sectoren en/of functies speelt dit wel of juist niet?
- b. De in Zeewolde aanwezige arbeidsmigranten komen in meerderheid voor een beperkte periode. Ze zoeken hier werk en worden daarvoor aangeworven via op de arbeidsmarkt in Zeewolde actieve uitzendbureaus. Bij wie ligt de verantwoordelijkheid om te zorgen voor de noodzakelijke voorzieningen (denk hierbij een taalonderricht, culturele voorzieningen, maatschappelijke integratie, maar ook volkshuisvesting)? Maar ook, wat is de rol van het leidinggevend personeel (en het personeelswerk) dat in toenemende mate rekening moet houden met verschillende groepen werknemers in een bedrijf.
- c. Op de lange termijn is het de vraag of arbeidsmigranten beschikbaar blijven. Sommige bedrijfstakken blijken echter in toenemende mate afhankelijk van de inzet van deze migranten. Op dit moment lukt het om relatief jonge mensen van elders aan te trekken, wat moet er gebeuren als de vraag naar relatief goedkope arbeid blijft en het moeilijker wordt deze mensen te rekruteren?

De groep aan gesprekstafel 1 bestond onder meer uit een bloembollenkweker, een uitzendbureau en een chemisch productiebedrijf. De deelnemers aan Tafel 2 kwamen van enkele gemeentelijke instellingen, van een agrarisch bedrijf en van een pluimveebedrijf dat de productie in Zeewolde voert.

Ad a. Economische noodzaak

De bedrijven bevestigen de economisch noodzaak om te werken met de inzet van Oost-Europese arbeidsmigranten. Het gaat daarbij voornamelijk om arbeidsmigranten uit Polen, met afstand gevolgd in aantal door mensen uit Hongarije en in veel mindere mate door migranten uit de andere landen van Midden- en Oost-Europa. De inzet van arbeidsmigranten is noodzakelijk omdat daarmee piekperiodes in de agrarische sector (mei tot en met augustus) en in de levensmiddelen/logistiek (bevoorrading in de periode voor de Kerst en voor Pasen) kunnen worden opgevangen. Het betreft

veelal handwerk dat tijdelijk van aard is en onregelmatige werktijden kent. Daarbij is het werk fysiek zwaar. Het aanbod van Nederlandse arbeidskrachten is onvoldoende. Arbeidsmigranten worden geprezen om hun mentaliteit, betrokkenheid en flexibiliteit. Zij zijn bereid fysiek zwaar werk te doen op onregelmatige tijden en lange dagen te maken. Arbeidsmigranten kunnen en willen meer werken omdat ze, ver van huis, minder sociale contacten hebben. Ze krijgen per uur betaald en hebben mede daarom een 5 tot 9 mentaliteit en geen 9 tot 5 mentaliteit. Ze willen veel uren maken en ondernemers moeten soms 'op de rem gaan staan'. Het werken met Nederlandse arbeidskrachten heeft als voordeel dat het gemakkelijker communiceert maar dit weegt soms niet op tegen de arbeidsmoraal van Oost-Europese arbeidsmigranten. Zonder de inzet van deze groep arbeidsmigranten zijn sommige soorten werk niet te redden.

De ondernemers werken veelal op basis van een tijdelijk dienstverband. Het werk beperkt zich tot een aantal piekmaanden, het uitzendbureau werkt vooral met relatief jonge arbeidsmigranten die een aantal maanden werken en weer terug keren naar Polen en het productiebedrijf werkt met tijdelijke dienstverbanden met de insteek van een vast dienstverband op termijn.

Ad b. Verantwoordelijkheid voor de voorzieningen
Het belangrijkste thema dat hierbij werd aangeroerd betrof de huisvesting. Voor die huisvesting wordt toch vaak naar de overheid, ofwel de gemeente, gekeken. Van de gemeente wordt niet meteen verwacht dat zij daadwerkelijk onderdak biedt, maar wel dat de gemeente dit met soepele regelgeving mogelijk maakt. Als voorbeeld wordt genoemd dat het park voor arbeidsmigranten aan de Bosruiterweg 16 op dit moment vol zit en niet zo maar kan worden uitgebreid doordat de capaciteit door regelgeving begrensd wordt. Bij een kort verblijf van Oost-Europese arbeidsmigranten ziet men de werkgever verantwoordelijk voor het leveren van voorzieningen; beleidsmatig gefaciliteerd door de gemeente. Dit speelt vooral bij de piekmomenten rond Pasen en Kerst; dan zouden mogelijkheden moeten worden gecreëerd om tijdelijk meer migranten te huisvesten. De overheersende mening is dat bij een lang(er) verblijf in Nederland de Oost-Europese arbeidsmigrant zelf verantwoordelijk is om de noodzakelijke voorzieningen te regelen als huisvesting, taalles en integratie; de werkgever kan hierbij assisteren. Het feit dat er strengere regels zijn voor huisvesting in het dorp vinden de deelnemers logisch, maar voor het buitengebied ziet men die noodzaak minder.

Van arbeidsmigranten die een beperkt aantal maanden in Nederland komen werken om bijvoorbeeld te helpen in de piektijden van de agrosector, mag je niet verwachten dat ze Nederlandse taalles volgen. De ondernemer is bij kort verblijf van

arbeidsmigranten in Nederland aan zet om huisvesting (op eigen terrein) aan te bieden. De gemeente zou deze flexibele tijdelijke huisvesting mogelijk moeten maken of de regels rond huisvesting versoepelen. Eerst werd huisvesting in het buitengebied gestimuleerd en nu is er veel meer focus op Polenhotel. Een deelnemer stelt dat, om te weten waar ondernemers behoefte aan hebben en te horen wat er leeft, de gemeente op geregelde basis ondernemers moet bezoeken en het gesprek moet aangaan, zonder deze bezoeken te combineren met handhavingstaken.

Veel (jonge) arbeidsmigranten gaan terug naar hun thuisland en een kleinere groep blijft in Nederland. Zij vestigen zich en van hen mag je wel wat verwachten. Zij hebben zelf de behoefte om een huis te betrekken. Het aanbod van sociale huur is daarbij schaars met een gemiddelde wachttijd van 3,5 jaar. Het investeringsgedrag van corporaties wordt beperkt door rijksregelingen; dit heeft gevolgen de realisatie van gemeentelijke plannen. De ondernemer heeft de zorg om de arbeidsmigrant wegwijs te maken over taalles, huisvesting en de weg naar de gemeente. Of de informatie wordt opgevolgd is de verantwoordelijkheid van de arbeidsmigrant zelf.

Ad c. De toekomstige rekrutering

In West-Polen gaat het economisch beter waardoor minder arbeidsmigranten uit deze regio naar Nederland komen. De omstandigheden worden beter dus hoger opgeleiden blijven vaker in eigen land werken. Er is sprake van een verschuiving en degene die komen spreken slechter Engels en zijn ook minder snel bij machte om Nederlands te leren. Arbeidsmigranten komen nu in meerdere mate uit Oost-Polen en zijn lager opgeleid dan de arbeidsmigranten die uit West-Polen kwamen en komen. De arbeidsmoraal bij arbeidsmigranten uit Oost-Polen is ook minder. De uitzendbranche heeft wervingskantoren in Polen, medewerkers gaan bij de Nederlandse bedrijven op bezoek, voeren gesprekken om zo de juiste personen aan elkaar te koppelen. De ondernemers houden hun focus op Polen en denken via uitzendbureaus of het eigen netwerk alsnog aan de behoefte te kunnen voldoen.

De deelnemers zien momenteel nog geen schaarste in het aanbod van Oost-Europese arbeidsmigranten die in Zeewolde willen werken. Mocht in de toekomst wel sprake zijn van een tekort, dan kan gekeken worden naar arbeidsmigranten uit andere Oost-Europese landen. Aanbod van welwillende arbeidsmigranten zal blijven. Als dit aanbod uit bijvoorbeeld Polen daalt, zullen arbeiders uit andere landen worden aangetrokken. De vraag naar deze arbeiders zal voorlopig zeker blijven, omdat robotisering nog te duur of technisch nog niet mogelijk is. Zolang de inzet van Oost-Europese arbeidsmigranten goedkoper is (per eenheid), is het interessant om te blijven werken met deze groep arbeidsmigranten.