

**Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden**

**1170**

Vragen van het lid **De Wit** (SP) aan de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *uittocht Poolse vaklieden*. (Ingezonden 16 februari 2006)

1

Is het waar dat volgens het Poolse bureau voor de statistiek 14% van werkgevers in Polen moeite heeft met het vinden van gekwalificeerd personeel tegen 8% vóór de toetreding van Polen tot de Europese Unie?<sup>1</sup>

2

Wat zijn de vergelijkbare cijfers voor moeilijk te vervullen vacatures voor de andere nieuwe EU-landen? In welke bedrijfssectoren doet zich dit voor?

3

Is het waar dat 20% van de bouwbedrijven en 33% van de houtbewerkingsbedrijven in Polen kampt met personeelstekort? Zo neen, wat is dan de situatie?

4

Wat zullen de effecten zijn op de Poolse arbeidsmarkt als de beperkingen van het vrije verkeer van werknemers door Nederland en andere EU-landen worden weggenomen?

5

Wat is de omvang van de toestroom van arbeidskrachten uit landen ten

oosten van de Europese Unie naar Polen en de andere nieuwe EU-landen? Wat is het beleid van deze landen met betrekking tot tewerkstelling uit niet EU-landen?

<sup>1</sup> Trouw, 15 februari 2006.

**Antwoord**

Antwoord van staatssecretaris **Van Hoof** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid). (Ontvangen 4 april 2006), zie ook Aanhangsel Handelingen nr. 1062, vergaderjaar 2005–2006

1

Deze cijfers zijn niet geheel juist. Uit gegevens van het Poolse Centraal Bureau voor de Statistiek (GUS) blijkt dat in het eerste kwartaal van 2005 9,2 procent van de Poolse bedrijven aangaf moeite te hebben gehad met het vinden van gekwalificeerd personeel. In het tweede kwartaal van 2005 was dit 10,7 procent, in het derde kwartaal 10,4 procent. In het vierde kwartaal 2005 steeg het percentage naar 13,6 procent, om vervolgens in het eerste kwartaal van 2006 te dalen naar 12,2 procent. Over 2004 zijn in Polen – voor de economie als geheel – geen officiële cijfers beschikbaar voor het percentage werkgevers dat moeite heeft met het vinden van gekwalificeerd personeel. Deze cijfers is het GUS eerst met ingang van het eerste kwartaal 2005 gaan registeren. Voor één sector (de verwerkende industrie) zijn er vanaf het tweede

kwartaal 2004 wel cijfers beschikbaar. In het tweede kwartaal van 2004 – dus net voor de toetreding van Polen tot de EU – had 8 procent van de bedrijven in deze sector moeite met het vinden van gekwalificeerd personeel. In het derde kwartaal van 2004 ging het om 9 procent, in het vierde kwartaal om 10 procent.

2

*Hongarije:*

Voor Hongarije zijn geen vergelijkbare cijfers bekend. In Hongarije is er als gevolg van de toetreding tot de Unie geen krapte ontstaan in bepaalde sectoren van de arbeidsmarkt. Voor zover zich tekorten aan gekwalificeerd personeel hebben voorgedaan, zijn deze niet het gevolg van een migratiebeweging van Hongaarse werknemers naar de «oude EU15»-landen. Hongaren zijn geografisch (ook binnen Hongarije) weinig mobiel.

*Slowakije:*

Voor Slowakije zijn geen vergelijkbare cijfers te geven. De beschikbare informatie leert dat er tot nu toe geen sprake is van bijzondere tekorten op de Slowaakse arbeidsmarkt als gevolg van arbeidsmigratie naar het westen van de EU. Het onderwerp is niet actueel in het Slowaakse publieke discours. Voor zover zich al tekorten voordoen, manifesteren deze zich in hoofdzaak bij IT-personeel. De geneigdheid van Slowaken om in de «oude EU15» te gaan werken is niet groot. Overigens zijn Slowaken ook binnen het eigen land doorgaans

geografisch weinig mobiel (o.a. door een remmende werking van het eigen huizenbezit).

#### *Tsjechië:*

In Tsjechië zijn er in bepaalde sectoren tekorten aan gekwalificeerd personeel, maar die zijn eerder het gevolg van banengroei in het eigen land (door buitenlandse investeringen en uitbreiding van de dienstensector) dan van arbeidsmigratiebewegingen naar het westen van de EU. Tsjechische werknemers zijn in het algemeen geografisch ook weinig mobiel. Dit kan onder meer worden geïllustreerd aan de hand van de migratie op grond van bilaterale migratie-akkoorden van de Tsjechische Republiek met Duitsland, Oostenrijk en Zwitserland. De in de akkoorden afgesproken migratiequota werden nimmer gehaald. De arbeidsmarkttekorten doen zich vooral voor bij de volgende beroepsgroepen (periode okt. 2004–juni 2005):

- «Senior officials and corporate executives» (14%)
- «Architects, designers, building and industry engineers etc.» (31,4%)
- «Health and veterinary officials» (15,5%)
- «Corporate professionals (accountants, financial planning, tax consultants, HR professionals etc)» (23,8%).

Het Tsjechische ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid deelde mee dat de helft van de vacatures binnen een maand werd vervuld; slechts 12% kon na zes maanden nog niet worden vervuld.

#### *Slovenië:*

Slovenië kent tekorten aan geschoold personeel in de bouwsector. De toetreding van het land tot de EU, met dientengevolge ruimere mogelijkheden voor arbeidsmigratie, vormt hiervoor – aldus het ministerie van Werkgelegenheid, Familie en Sociale Zaken – niet de verklaring. Het EU-lidmaatschap heeft volgens het Sloveense ministerie geen significante negatieve gevolgen gehad voor de Sloveense arbeidsmarkt. Slovenen zijn niet bang voor een «skill drain»; ze zijn over het algemeen geografisch weinig mobiel.

#### *Litouwen:*

De bevroegde Litouwse instellingen hebben geen cijfers beschikbaar voor moeilijk te vervullen vacatures. De tekorten doen zich voor op de arbeidsmarkt als geheel, en dan in

het bijzonder in de volgende bedrijfssectoren: de bouwsector (maar dat vooral door een enorme boom), administratieve beroepen, transport, handel/dienstverlening in het algemeen en productieprocessen in het algemeen. De tekorten hangen deels ook samen met het feit dat een groot aantal Litouwers sinds 1 mei 2004 naar de «oude EU15» gemigreerd is. Minister-president Brazauskas gaf zeer onlangs aan dat het effect van de migratie op de binnenlandse arbeidstekorten waarschijnlijk van tijdelijke aard is. De grote emigratiegolf was naar zijn overtuiging voorbij. Ook worden de economische omstandigheden in het land steeds beter en stijgen de lonen snel («double digit» de laatste jaren, en naar verwachting 15% in 2006).

#### *Letland:*

Hoewel het probleem van uitstroom van arbeidskrachten uit Letland algemeen erkend wordt, zijn er geen cijfers beschikbaar voor moeilijk te vervullen vacatures in Letland. Volgens gegevens van het Ministerie van Economie zijn ongeveer 50.000 werknemers uit Letland werkzaam in andere EU-landen, grotendeels in Ierland en het VK. Dat komt overeen met ongeveer 5% van het totaal aantal werknemers in Letland. Hoewel veel werkgevers klagen over de schaarste op de arbeidsmarkt, zijn er geen gegevens beschikbaar over de schaarste per bedrijfstak. Uit gesprekken en media kan worden opgemaakt dat de krapte op de arbeidsmarkt als gevolg van arbeidsmigratie zich vooral doet gevoelen in de gezondheidszorg, transportsector en metaalindustrie.

#### *Estland:*

Het beeld uit het Trouw-artikel klopt in grote lijnen voor Estland. De meest geliefde bestemmingen voor de Estse werknemers zijn Finland, het VK en Ierland. Finland is van oudsher een gewilde bestemming, al van voor de toetreding (en ook nu, ondanks bestaande restricties), en het VK en Ierland zijn populair vanwege de taal en het ontbreken van restricties. Waar naar Finland vooral bouwvakkers en andere «blue collar» werkers gaan, zijn de – veelal tijdelijke – Estse werknemers in VK en Ierland relatief hoog opgeleid (maar in de gastlanden toch vaak tot «blue collar» banen veroordeeld). Werknemersverkeer vanuit Estland naar andere «oude EU15»-Lidstaten is in de praktijk nauwelijks meetbaar.

Inmiddels is het werknemersverkeer naar m.n. Finland een niet gering probleem voor de Estse economie. Werkgeversorganisaties klagen luid over het gebrek aan gekwalificeerde arbeidskrachten. Vooral de constructiesector heeft hiervan te lijden. De «building boom» in Estland – vooral Tallinn – is van dien aard dat in de bouw inmiddels salarissen worden betaald die niet veel onder het Finse niveau liggen.

#### 3

Deze cijfers zijn ongeveer juist. Uit het maandelijks overzicht van de «Business Tendency Survey in Industry» (een publikatie van het Poolse Centraal Bureau voor de Statistiek) blijkt met betrekking tot de bouwsector dat gemiddeld 23,2 procent van de werkgevers in januari 2006 aangeeft moeite te hebben met het vinden van gekwalificeerd personeel. In de maand februari 2006 is dat 21,8 procent. In de periode februari 2005–december 2005 groeide het maandelijks cijfer geleidelijk van 10 procent naar 20,8 procent. Uit cijfers over het eerste kwartaal van 2006 van de «Business tendency survey in industry» blijkt dat 29,9 procent van de bedrijven in de sector houtbewerking (excl. meubels) aangeeft moeite te hebben met het vinden van gekwalificeerd personeel. In 2005 steeg dit percentage van 15,9 procent (1e kwartaal) naar 34,1 procent (vierde kwartaal).

#### 4

De effecten van het invoeren van een vrij verkeer van werknemers in Nederland zullen voor de Poolse arbeidsmarkt zeer beperkt zijn. De extra migratie naar Nederland zal naar verwachting immers beperkt zijn. Het onderzoeksrapport van Ecorys schat die voor alle werknemers uit de nieuwe lidstaten op 23.500 tot 33.500 personen en 13.500 tot 18.000 arbeidsjaren. Op een Poolse bevolking van bijna 40 mln. hebben deze aantallen nauwelijks effect. Wanneer alle EU-lidstaten een vrij verkeer van werknemers invoeren, zal dat uiteraard grotere effecten hebben op de Poolse arbeidsmarkt. Indien werklozen (Polen heeft een werkloosheidspercentage van 18) op grotere schaal werk in andere EU-lidstaten zullen vinden, zijn de gevolgen voor de Poolse arbeidsmarkt positief. Wanneer met name werknemers vertrekken,

kunnen wellicht (grotere) tekorten in bepaalde sectoren ontstaan. Overigens is de Poolse overheid nog altijd een warm voorstander van een vrij verkeer van werknemers in heel de EU.

5

Bij de toestroom van arbeidskrachten uit landen ten oosten van de Europese Unie naar Polen en de andere nieuwe EU-landen moet onderscheid gemaakt worden tussen legale en illegale instroom.

*Polen:*

In Polen is de legale instroom van Oekraïners, Wit Russen en Russen aanzienlijk kleiner dan de illegale instroom. Het GUS (Poolse Centraal Bureau voor de Statistiek) heeft de volgende cijfers over *legale* immigratie uit deze landen (op basis van door de Poolse autoriteiten afgegeven permanente verblijfsvergunningen) De cijfers hebben betrekking op het jaar 2004. Over 2005 zijn nog geen cijfers bekend.

In 2004 zijn:

- 294 permanente verblijfsvergunningen afgegeven aan personen uit de Russische Federatie (voor 83 mannen en 211 vrouwen)
- 262 permanente verblijfsvergunningen afgegeven aan Witrusen (voor 71 mannen en 191 vrouwen)
- 1196 permanente verblijfsvergunningen afgegeven aan Oekraïners (voor 310 mannen en 886 vrouwen).

Op centraal niveau in Warschau is niet bekend hoeveel personen uit deze groep tevens in het bezit zijn van een tewerkstellingsvergunning. De aanvraag van een dergelijke vergunning gebeurt namelijk decentraal: via het dichtstbijzijnde arbeidsbureau. Algemeen bekend is dat velen de lange, bureaucratische en dure procedure voor het aanvragen van een werkvergunning achterwege laten.

Over de *illegale* instroom van Oekraïners, Wit Russen en Russen bestaan geen officiële cijfers. Deze groep heeft immers geen verblijfsvergunning en evenmin een tewerkstellingsvergunning. Zij schrijven zich ook niet in bij de gemeente of het arbeidsbureau. Schattingen over het aantal illegale werknemers in Polen uit bovengenoemde landen lopen zeer

sterk uiteen. Het Poolse Instituut voor Werk en Sociale Studies (een overheidsinstantie) spreekt van 50.000 tot 100.000 werknemers per jaar. Maar er zijn ook schattingen die gaan richting 1 miljoen illegale werknemers per jaar. Overigens is het verblijf van illegalen in Polen doorgaans van korte duur. Het gaat vooral om «circulaire arbeidsmigratie», zodat de omvang in «full time equivalents» aanzienlijk beperkter is. Een groot aantal arbeidsmigranten uit de oostelijke buurlanden komt Polen binnen op een goedkoop of zelfs gratis toeristenvisum dat geldig is voor 3 maanden. Seizoensarbeiders, die korter dan drie maanden in Polen zijn, verblijven derhalve legaal in het land maar werken er illegaal. Mannen werken veelal als seizoenarbeiders in de bouw en de agrarische sector. De vrouwelijke migranten zijn over het algemeen werkzaam in de huishouding/schoonmaak, kinderopvang en (bejaarden)verzorging.

Andere groepen blijven langer dan 3 maanden en verblijven derhalve illegaal op Poolse grondgebied (illegal overstay). Bovendien werken zij illegaal. Zij vermijden bewust een langdurige, bureaucratische en bovenal dure procedure voor de aanvraag van een verblijfs- en tewerkstellingsvergunning.

Een duidelijk onderscheid naar land van herkomst/nationaliteit kan niet worden aangegeven. Dit omdat iedere vorm van registratie van deze groep ontbreekt, en bovendien alle betrokkenen zich van de Russische taal bedienen.

De toestroom van illegale arbeidskrachten uit de oostelijke buurlanden van Polen is al tien jaar geleden begonnen. Er is dan ook geen directe samenhang met de toetreding van Polen tot de EU (in mei 2004). De illegalen vervullen vacatures waarvoor de Polen zelf – ondanks de hoge werkloosheid (18 procent tot plaatselijk in Oost-Polen 30 procent) – geen belangstelling hebben. Het gaat vooral om zwaar lichamelijk werk voor een – voor Poolse begrippen – laag loon.

Volgens het Poolse Instituut voor Werk en Sociale Studies is er geen sprake van verdringing. Voor deze groep illegale werknemers bestaat er onder de Poolse bevolking een hoge mate van tolerantie en – vooral sinds

de Oranjerevolutie in de Oekraïne – brede sympathie. Het Poolse Ministerie van Arbeid en Sociaal Beleid heeft een plan in voorbereiding om in mei 2006 te komen tot een gedeeltelijke openstelling van de grenzen voor arbeidskrachten uit Oekraïne, Wit Rusland en Rusland. Dit zou moeten gaan gelden voor bepaalde sectoren (waaronder de bouw). Er zouden 10.000 vacatures vervuld moeten worden. Deze legalisering van de illegale arbeid moet het gevaar van sociale dumping en oneerlijke concurrentie in Polen tegengaan. Deze vreemdelingen kunnen overigens ook na vijf jaar als ze mogelijk de status van langdurig ingezetene derdelander kunnen krijgen, niet zonder tewerkstellingsvergunning met volledige arbeidsmarkttoets aan het werk in Nederland.

*Hongarije:*

Tekorten op de Hongaarse arbeidsmarkt worden in hoofdzaak opgevuld door personen uit Hongaarssprekende minderheden in de buurlanden (vooral uit Slowakije). Voor de EU8 buurlanden gelden geen beperkingen op het vrije werknemersverkeer. Voor niet-EU-landen geldt een tewerkstellingsvergunningvereiste. De twv wordt in de praktijk in de meeste gevallen wel toegekend, maar kent een lange proceduretijd van enkele maanden.

*Slowakije:*

Omdat nauwelijks sprake is van tekorten in de sfeer van gekwalificeerd personeel is er geen sprake van een substantiële instroom van legale arbeid verrichtende werknemers uit landen als Wit-Rusland, Oekraïne en Rusland. Voor werknemers uit niet-EU-landen geldt een twv-vereiste (incl. arbeidsmarkttoets). Twv's worden redelijk soepel verstrekt als het gaat om applicaties vanuit de Slowaakse minderheden in Oekraïne.

*Tsjechië:*

Arbeidsmigratie met derdelanden is bij wet gereguleerd. Voor niet-EU werknemers geldt een tewerkstellingsvereiste (inclusief arbeidsmarkttoets). In 2004 werkten er in totaal 108.000 buitenlandse werknemers in de Tsjechische Republiek. Hiervan waren er 73.000 afkomstig uit de EU25 (m.n. Slowakije: 60.000). Van het resterende

deel was ca. 22.000 afkomstig uit de Oekraïne, 1000 uit Rusland en 800 uit Wit-Rusland. In 2003 is het Ministerie van Werkgelegenheid en Sociale Zaken een pilot-project gestart met het oog op «Selectie van gekwalificeerde buitenlandse werknemers». Jaarlijks worden in dit kader voor een aantal landen (o.a. Wit-Rusland en sinds 1 januari 2006 de Oekraïne) quotaplafonds vastgesteld. Specialisten uit deze landen kunnen aldus volgens een verkorte procedure in aanmerking komen voor een permanente verblijfsvergunning in Tsjechië. Gedurende de periode juli 2005–juni 2006 kunnen in totaal 1000 buitenlandse werknemers met specialistische kennis van de regeling gebruik maken.

*Slovenië:*

Soms is het onvermijdelijk dat Sloveense werkgevers op zoek moeten naar geschikt personeel buiten de EU. Arbeid van derdelanders is bij wet geregeld. Voor hen is een tewerkstellingsvergunning vereist. Jaarlijks bepaalt de overheid een plafond voor het aantal te verstrekken twv's. Aldus reguleert het de aantallen, afhankelijk van de behoefte op de arbeidsmarkt. Voor sectoren met manifeste tekorten aan gekwalificeerd personeel kan de overheid de twv-plicht versoepelen. In de praktijk betekent dit dat de individuele arbeidsmarkttoets in die sectoren komt te vervallen. Veruit het merendeel van de twv's wordt verstrekt aan werknemers uit de voormalige Joegoslavische (deel-)republicken. Per ultimo december 2003 waren er ca. 40.000 geldige twv's van kracht (waarvan 92% voor personen uit voormalig Joegoslavië). Per ultimo december 2005 waren er ruim 42.000 geldige twv's (waarvan 95% voor personen uit voormalig Joegoslavië).

*Litouwen:*

Voor personen uit derdelanden zijn tewerkstellingsvergunningen vereist. Voor personen uit Wit-Rusland, Rusland en Oekraïne zijn in de afgelopen drie jaar de volgende aantallen twv's afgegeven:

	Wit- Rusland	Rusland	Oekraïne	Totaal Aantal twv's
2003	35	120	159	609
2004	189	108	279	877
2005	456	178	486	1565

*Letland:*

Er zijn enige tienduizenden migranten uit niet-EU-landen – m.n. Oekraïne, Wit-Rusland en Rusland – werkzaam in Letland, hoofdzakelijk in de bouw en metaalindustrie. Exacte gegevens ontbreken vooralsnog. Migranten van buiten de EU hebben hiervoor een werkvergunning nodig, die door de werkgever dient te worden aangevraagd. Afgifte van werkvergunning geschiedt op basis van een arbeidsmarkttoets, uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het Letse «Ministry of Welfare». Letse autoriteiten voeren een terughoudend beleid bij afgifte van twv's, mede vanwege de delicate etnische verhoudingen in Letland (plm. 60% etnische Letten en 40% etnische minderheden, hoofdzakelijk Russen, Witrusen, Oekraïeners en Polen). Er leven dan ook zorgen in Letland dat de arbeidsmigratie van en naar Letland niet alleen versturende effecten heeft op de arbeidsmarkt, maar ook op de etnische verhoudingen.

*Estland:*

Op het werknemersverkeer van buiten de EU naar Estland zijn restricties van toepassing. Er is een quotum van kracht van 0,5% van de beroepsbevolking, hetgeen zou neerkomen op enkele duizenden personen. Die zijn er ook. Ondernemers die werknemers van buiten de EU te werk willen stellen, hebben een vergunning nodig. De twv wordt pas afgegeven als zij aannemelijk hebben gemaakt dat het werk niet door Esten kan worden verricht. Een twv-verzoek moet op kabinetsniveau worden goedgekeurd. Witrusen en Oekraïeners komen richting Estland binnen de geldende quotumregeling.