

# Buitenlandse arbeidskrachten in de bouw

---

Onderzoek naar de omvang van en ervaringen  
met de inzet van buitenlandse arbeidskrachten

**eib**

Economisch Instituut  
voor de Bouw

Het auteursrecht voor de inhoud berust geheel bij de Stichting Economisch Instituut voor de Bouw. Overnemen van de inhoud (of delen daarvan) is uitsluitend toegestaan met schriftelijke toestemming van het EIB. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

Juni 2019

# Buitenlandse arbeidskrachten in de bouw

---

Onderzoek naar de omvang van en  
ervaringen met de inzet van buitenlandse  
arbeidskrachten

---

M. Bolt  
M. Koning  
N. Visser



<b>Inhoudsopgave</b>	
<b>Conclusies op hoofdlijnen</b>	<b>7</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>15</b>
<b>2 Omvang en typering</b>	<b>17</b>
2.1 Geschiedenis	17
2.2 Definitie	17
2.3 Aantallen	18
2.4 Perceptie	21
2.5 Herkomst	23
2.6 Tarieven	25
2.7 Vooruitzicht	26
<b>3 Invloed op de bouwplaats</b>	<b>27</b>
3.1 Kwaliteit	27
3.2 Communicatie	28
3.3 Veiligheid	29
<b>Bijlage A Geïnterviewden en deelnemers ronde tafelbijeenkomsten</b>	<b>31</b>



## Conclusies op hoofdlijnen

Buitenlandse arbeidskrachten spelen een toenemende rol op de Nederlandse bouwplaats. Deze arbeidskrachten vormen een belangrijk deel van de flexibele schil en vangen onder andere schokken in de productie op. Er spelen echter ook discussies over oneerlijke concurrentie. Daarnaast is het aantal buitenlandse arbeidskrachten op de bouwplaats niet goed in beeld en is er weinig bekend over de kwaliteit en de veiligheid van het werk van buitenlandse arbeidskrachten.

Dit onderzoek is erop gericht om meer duidelijkheid te geven over de daadwerkelijke omvang en kenmerken van de buitenlandse arbeidskrachten in de bouwsector. Zijn er verschillen in omvang tussen beroepen? Uit welke landen komen buitenlandse arbeidskrachten en wat zijn ontwikkelingen op dit gebied? Werken ze onder dezelfde voorwaarden als Nederlandse arbeidskrachten? En hoe staat het met zaken zoals kwaliteit, communicatie en veiligheid? Deze vragen staan centraal in deze studie.

### Ruim 40.000 buitenlandse arbeidskrachten in de bouw in 2017

In 2017 zijn er volgens het CBS 10.850 buitenlandse werknemers en 15.030 buitenlandse zzp'ers werkzaam in de bouwnijverheid (zie tabel 1)<sup>1</sup>. De buitenlandse arbeidskrachten die via detachings- en uitzendbureaus in Nederland werkzaam zijn echter buiten beeld.<sup>2</sup> Het gaat hier naar verwachting om een belangrijke groep, die we nader hebben onderzocht voor deze studie. Uit gesprekken met detachingsbureaus schatten wij dat in 2017 ongeveer 5.000 gedetacheerde buitenlandse arbeidskrachten in Nederland werkten.

**Tabel 1** Totaal aantal buitenlandse arbeidskrachten in de Nederlandse bouwnijverheid in 2017

#### Buitenlandse arbeidskrachten

Werknemers	10.850
Zelfstandigen	15.030
Gedetacheerden	5.000
Uitzendkrachten	10.000

**Totaal** 40.880

Bron: CBS, EIB

Daarnaast is er een belangrijke groep die als buitenlandse uitzendkracht werkzaam is in Nederland. Deze groep is minder goed in te schatten dan het aantal gedetacheerde arbeidskrachten. Uit gesprekken met verschillende partijen en enige aanvullende desk research komt het beeld naar voren dat het aantal buitenlandse uitzendkrachten werkzaam op de Nederlandse bouwplaats hoger ligt dan het aantal buitenlandse gedetacheerden werkzaam op de Nederlandse bouwplaats. De inschatting is dat dit in aantallen personen een viervoud is van het aantal buitenlandse gedetacheerden. Aangezien buitenlandse uitzendkrachten vaak voor

<sup>1</sup> Definitie van de totale bedrijfstak bouwnijverheid volgens de standaard bedrijfsindeling (SBI) 2008 van het CBS. De bouwnijverheid bestaat uit algemene bouw- en projectontwikkeling (SBI 41), grond-, water- en wegenbouw (SBI 42) en gespecialiseerde bouw inclusief installatiebedrijven (SBI 43).

<sup>2</sup> Dit zijn arbeidskrachten die via een uitzend- of detachingsorganisatie door een aannemer als arbeidskracht worden ingehuurd

een kortere periode in Nederland werken, wordt aangenomen dat het aantal fte's<sup>3</sup> op ongeveer de helft van het aantal personen ligt. Naar schatting gaat het in 2017 dan om ongeveer 10.000 buitenlandse uitzendkrachten. Benadrukt moet worden dat dit aantal met een grote onzekerheidsmarge is omgeven. Wel zijn zo alle categorieën buitenlandse arbeidskrachten van een zo goed mogelijke schatting voorzien. Het totaal aan buitenlandse arbeidskrachten in 2017 in de Nederlandse bouwnijverheid komt hiermee uit op ruim 40.000 arbeidskrachten.

### Aantal buitenlandse arbeidskrachten sterk gegroeid

In 2017 waren er 195.000 arbeidskrachten werkzaam op de bouwplaats. Aangenomen mag worden dat het leeuwendeel van de buitenlandse arbeidskrachten werkzaam is op de bouwplaats. Dit betekent dat de 41.000 buitenlandse arbeidskrachten een aandeel hebben van 21%. Hiermee is naar schatting ruim één op de vijf arbeidskrachten op de bouwplaats inmiddels een buitenlandse arbeidskracht. De buitenlandse arbeidskrachten zijn in 2016 en 2017 in totaal met bijna 7.000 toegenomen, terwijl het bouwplaatspersoneel met 17.000 toenam. De buitenlandse arbeidskrachten hebben 40% van de groei van de arbeidscapaciteit opgevangen.

Deze stijging wordt onder andere verklaard door een stijging van het aantal Poolse werknemers en zzp'ers, van in totaal 6.915 in 2015 naar in totaal 8.890 in 2017 (zie tabel 2). Verder zijn het aantal Bulgaarse werknemers en zzp'ers flink gestegen, van in totaal 2.180 in 2015 naar in totaal 2.980 in 2017.

**Tabel 2** Aantal buitenlandse werknemers en ZZP'ers per land en verandering, 2015 en 2017

	2015	2017	Verandering (%)
Roemenië	590	860	46
Bulgarije	2.180	2.980	37
Hongarije	550	775	41
Polen	6.915	8.890	29
Turkije	4.745	5.565	17
Italië	255	295	16
Verenigd Koninkrijk	915	890	-3
België	1.000	990	-1
Duitsland	1.865	1.780	-5
Overig	2.445	2.860	17
<b>Totaal</b>	<b>21.460</b>	<b>25.885</b>	<b>21</b>

Bron: CBS, bewerking EIB

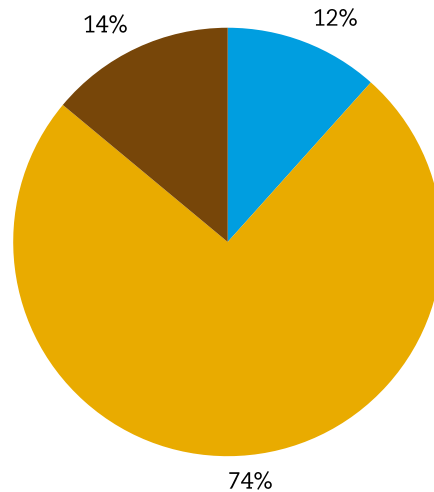
### Schaarste op de arbeidsmarkt het centrale motief

Schaarste op de arbeidsmarkt is het centrale motief voor bedrijven om buitenlandse arbeidskrachten in te huren (zie figuur 1). Als een bedrijf op korte termijn een groep arbeidskrachten nodig heeft dan blijkt de beschikbare vijver aan buitenlandse arbeidskrachten van grote waarde te zijn. De kosten van deze arbeidskrachten speelt een relatief ondergeschikte rol bij deze beslissing. In tijden van crisis kan dit natuurlijk anders zijn. Naast beschikbaarheid en kosten is de flexibiliteit van buitenlandse arbeidskrachten een motief, hierbij gaat het bijvoorbeeld om de werktijden maar ook om de mogelijkheid om buitenlandse arbeidskrachten huisvesting te bieden dichtbij het project. Kostenoverwegingen en de flexibele inzet van buitenlandse arbeidskrachten spelen dus ook een rol, maar zijn beduidend minder belangrijk dan het capaciteitsargument.

<sup>3</sup> Fulltime-equivalent



**Figuur 1** Reden voor Nederlandse bedrijven om buitenlandse arbeidskrachten aan te nemen



- De kosten van buitenlandse arbeidskrachten zijn lager
- Buitenlandse arbeidskrachten zijn gemakkelijker te krijgen
- De werktijden en arbeidsomstandigheden van buitenlandse arbeidskrachten zijn flexibeler

Bron: EIB

### Grote verschillen in perceptie van aantal buitenlandse arbeidskrachten

Uit de enquêtes onder werknemers, zzp'ers en werkgevers blijkt dat er qua omvang van buitenlandse arbeidskrachten sterke verschillen in perceptie zijn. Werknemers en zzp'ers schatten dit aandeel bijvoorbeeld op een kwart in, terwijl werkgevers het aandeel lager inschatten dan het CBS.

Binnen deze groepen is de perceptie van het aantal buitenlandse arbeidskrachten in de bouw ook heel verschillend. Deze verschillen hebben met een aantal factoren te maken. Voor werknemers geldt heel sterk welk beroep ze uitoefenen. Uit de enquête onder werknemers blijkt bijvoorbeeld dat een dakdekker veel vaker buitenlandse arbeidskrachten tegenkomt dan een stratenmaker (zie tabel 3). Bij specifieke beroepen als betonijzervlechters, betonwerkers, steigerbouwers en stukadoors werken veel meer buitenlandse arbeidskrachten dan in andere beroepen (bijvoorbeeld timmerman of tegelzetter). Dit verklaart dat men bij deze beroepen vaker met buitenlandse arbeidskrachten werkt. Ook uitvoerders werken om deze reden vaker met buitenlandse arbeidskrachten op hun projecten dan andere beroepen. Hiernaast speelt ook de omvang van een bouwbedrijf hierbij een rol. Uitvoerders van kleine bouwbedrijven schatten het aandeel buitenlandse arbeidskrachten op de bouwplaats hoger in dan uitvoerders van grote bouwbedrijven.

**Tabel 13** Hoe vaak heeft men gewerkt met buitenlandse arbeidskrachten (in procenten)?

Beroep	Nooit	Niet vaak/ beperkt	Meer dan de helft
<b>Grond-, water en wegenbouw</b>			
Funderingswerker	-	67	33
Grondwerker, kabels en buizen	19	50	31
Stratenmaker	-	79	21
Asfaltwerker, balkman, machinist wegenbouw	37	46	17
<b>Algemeen bouwplaats</b>			
Timmerman	12	52	36
Metselaar	5	54	41
Tegelzetter	11	44	45
<b>Overig bouwplaats</b>			
Dakdekker	-	47	53
Chauffeur	-	34	66
Overig (betonwerk, ijzervlecht)	-	34	66
<b>UTA</b>			
(Hoofd-)uitvoerder	4	22	74
Bedrijfsleider/Projectleider	7	38	55
KAM-medewerker	17	24	59
Werkvoorbereider	6	37	57

Bron: EIB

Zelfstandigen worden vaak door particuliere consumenten ingehuurd en zijn zo minder zichtbaar voor werkgevers. Dit versterkt het verschil in perceptie tussen werkgevers enerzijds en werknemers en zzp'ers anderzijds. Verder spelen regionale verschillen een rol. In een regio waar veel met buitenlandse arbeidskrachten wordt gewerkt, zal de perceptie ook zijn dat het aandeel buitenlandse arbeidskrachten hoog is en in een regio waar dit aandeel lager ligt is het andersom. Bedrijven en projecten spelen hierbij ook een rol. Iemand die bij een bedrijf werkt waar veel buitenlandse arbeidskrachten werken heeft een andere perceptie dan een werknemer van een bedrijf waar weinig met buitenlandse arbeidskrachten wordt gewerkt. Dit geldt ook voor het type projecten dat iemand vaak uitvoert. Binnen grote infraprojecten zal men eerder buitenlandse arbeidskrachten tegenkomen dan bij bijvoorbeeld een kleinschalige molenrenovatie.

### Tarieven voor buitenlandse arbeidskrachten vrijwel vergelijkbaar met tarieven van Nederlandse krachten

Volgens de cao Bouw & Infra mogen bedrijven niet minder betalen voor buitenlandse arbeidskrachten dan voor Nederlandse arbeidskrachten. Alleen in de secundaire arbeidsvoorwaarden zit ruimte voor de buitenlandse arbeidskracht als het gaat om de reiskostenvergoeding. Bij de Nederlandse, vaste werknemer geldt dat reiskosten worden meegerekend in het totaal aantal gewerkte uren. Dit is voor de gedetacheerde buitenlandse arbeidskracht in mindere mate aan de orde aangezien zij vaak in de omgeving gehuisvest worden. Hierdoor kunnen de totale kosten voor gedetacheerde buitenlandse arbeidskrachten lager uitvallen. Voor werknemers en gedetacheerden gelden voorwaarden, maar ook in de tarieven voor zzp'ers blijkt dat de vergoeding voor buitenlandse arbeidskrachten niet ver onder

de vergoeding voor Nederlandse arbeidskrachten zit. Uit gesprekken en enquêtes blijkt dat de tarieven van buitenlandse zzp'ers tussen de € 32 en € 38 liggen. Dit is iets lager dan dat van Nederlandse zzp'ers. Bedrijven zijn dit inmiddels ook gewend en zien dit niet als bezwaar.

### Mogelijkheden land van herkomst bepalend voor aantal buitenlandse arbeidskrachten

Polen en Turkije zijn al een aantal jaren landen waar veel buitenlandse arbeidskrachten vandaan komen. Samen vertegenwoordigen deze landen ruim de helft van de buitenlandse arbeidskrachten werkzaam in Nederland.

**Tabel 4 Aantal buitenlandse arbeidskrachten per land en verandering, 2011 en 2017**

	2011	2017	Verandering (%)
Roemenië	415	860	107
Bulgarije	1.540	2.980	94
Hongarije	525	775	48
Polen	7.005	8.890	27
Turkije	5.065	5.565	10
Italië	325	295	-9
Verenigd Koninkrijk	1.000	890	-11
België	1.275	990	-22
Duitsland	3.040	1.780	-41
Overig	2.820	2.860	1
<b>Totaal</b>	<b>23.010</b>	<b>25.885</b>	<b>13</b>

Bron: CBS, bewerking EIB

In tabel 4 is wel zichtbaar dat het aantal arbeidskrachten uit deze landen in de periode 2011-2017 gestaag toeneemt. In deze periode zijn verschuivingen zichtbaar richting andere Midden- en Oost-Europese landen, zoals Hongarije, Bulgarije en Roemenië. Het aandeel arbeidskrachten uit deze landen stijgt harder dan de totale stijging van buitenlandse arbeidskrachten van 13%. Uit gesprekken komt naar voren dat de condities in het land van herkomst vaak bepalend zijn voor arbeidskrachten om in Nederland te gaan werken.

### Ervaren buitenlandse arbeidskrachten scoren kwalitatief niet ongunstig

De ervaringen van bedrijven, werknemers en zelfstandigen ten aanzien van buitenlandse arbeidskrachten zijn over het algemeen niet negatief. Uit de enquêtes blijkt dat de meeste werkgevers de kwaliteit van de ervaren buitenlandse arbeidskracht vergelijkbaar vindt met die van de Nederlandse arbeidskracht. Er is ook een groep die de kwaliteit van buitenlandse arbeidskrachten minder vindt, dit zijn de werknemers en zzp'ers, zij staan kritischer tegenover de kwaliteit van de buitenlandse arbeidskracht<sup>4</sup>. Uit de ronde tafelgesprekken blijkt dat de kritiek op kwaliteit met name te maken heeft met onervarenheid, arbeidskrachten die relatief jong zijn, zijn minder goed en toegewijd en dit geldt zowel voor de Nederlandse als buitenlandse arbeidskracht. Ervaren buitenlandse arbeidskrachten scoren niet ongunstig in vergelijking met ervaren Nederlandse arbeidskrachten. Binnen de groep werknemers lijkt er een verschil zichtbaar tussen de ervaringen van uitvoerders van grote en kleine bedrijven ten aanzien van kwaliteit. Uitvoerders van kleine bedrijven zijn kritischer ten aanzien van de kwaliteit dan uitvoerders van grote bedrijven. Uitvoerders van midden- en kleinbedrijven zijn wel positiever zijn over de werkbereidheid van buitenlandse arbeidskrachten.

<sup>4</sup>Werknemers en zzp'ers zijn sneller geneigd om de kwaliteit van de buitenlandse arbeidskracht af te zetten tegen hun eigen kwaliteit. Hierdoor is het oordeel van de werknemer en zzp'er mogelijk minder neutraal dan dat van de werkgever.

## Communicatie belangrijkste aandachtspunt bij buitenlandse arbeidskrachten

Uit onderzoek komt naar voren dat communicatie en veiligheid belangrijke aandachtspunten zijn als het gaat om het werken met buitenlandse arbeidskrachten. Hierbij kan gesteld worden dat problemen rond veiligheid vaak met communicatie te maken hebben. Op het moment dat de communicatie verbeterd wordt, zal ook de veiligheid verbeteren.

Dit beeld komt zowel naar voren bij de werknemers en zzp'ers als bij de werkgevers. Uit de enquêtes en gesprekken komt naar voren dat communicatie tussen Nederlandse en buitenlandse arbeidskrachten voor problemen zorgt. De buitenlandse arbeidskracht spreekt over het algemeen geen Nederlands. Verder is het Engelse taalniveau van zowel de Nederlandse als buitenlandse arbeidskracht meestal niet zodanig, dat er een technisch gesprek kan worden gevoerd. Dit kan risico's opleveren voor de veiligheid en staat efficiëntie van het werken in de weg.

Er zijn twee routes om de knelpunten rondom communicatie te verminderen. Ten eerste kan er door de bedrijven gekeken worden naar manieren om zaken zo te organiseren dat gebrekkige communicatie ondervangen kan worden, bijvoorbeeld door een voorman aan te wijzen die twee talen beheerst en zo een centrale rol tussen de uitvoerder en de vakkrachten kan vervullen. Hier wordt in de praktijk al vaak voor gekozen. Behalve oplossingen op bedrijfsniveau zijn er ook mogelijkheden voor paritaire organisaties, bijvoorbeeld door actiever te sturen. Dit kan door middel van de organisatie van bijeenkomsten, het delen van ervaringen (*best practices*) en bijvoorbeeld veiligheidsvoorschriften te vertalen in andere talen. Door hier proactief mee om te gaan en vanuit de brancheorganisaties veel aandacht te geven aan communicatie wordt een klimaat gecreëerd dat gunstig is voor de buitenlandse arbeidskracht.

De verwachting is dat communicatie in de tijd wel zal verbeteren. Naarmate de tijd vordert, zullen steeds meer arbeidskrachten op de markt komen met een goede basis in het Engels. Dit geldt voor zowel Nederlandse arbeidskrachten als buitenlandse arbeidskrachten. Daarnaast zullen buitenlandse arbeidskrachten die zich vaker in Nederland gaan vestigen of voor een langere periode in Nederland werkzaam zijn ook beter Nederlands leren. Hierdoor zullen de problemen met communicatie kunnen verminderen.

## Aantal buitenlandse arbeidskrachten kan groeien tot ruim 50.000 in 2020

De verwachting is dat het aantal buitenlandse arbeidskrachten sinds 2017 verder zal zijn toegenomen. De bouwproductie is in 2018 met ruim 6% aangetrokken en zal daarna tot en met 2020 nog eens met bijna 10% stijgen. Dit resulteert in een krachtige vraag naar arbeid. In de periode 2019-2020 zal er een behoefte zijn aan ongeveer 50.000 instromers om de groei van de bouwproductie te bemensen en om de uitstroom op te vangen. De bouwopleidingen en zij-instromers kunnen maar ten dele aan deze arbeidsvraag voldoen. De werkloosheid ligt op een historisch laag niveau, dus vanuit die richting kan weinig instroom worden verwacht. Met beter beschikbare buitenlandse arbeidskrachten zal een deel van de arbeidsvraag worden opgevangen. Hierbij kan de Brexit ook een rol spelen. Bestaande buitenlandse arbeidskrachten zullen in het Verenigd Koninkrijk kunnen blijven werken, maar nieuwe arbeidskrachten zullen naar verwachting vaker in andere landen dan in het Verenigd Koninkrijk gaan werken. Een deel van deze groep zal zich op Nederland richten.

Als de groei in de periode 2015-2017 zich proportioneel doorzet, dan is de verwachting dat het aantal buitenlandse arbeidskrachten, gelet op arbeidsschaarste, tot 2020 met 13.000 arbeidsjaren zal toenemen. Hiermee zou het aantal buitenlandse arbeidskrachten groeien tot 53.000 in 2020. Dit betekent dat buitenlandse arbeidskrachten ongeveer 25% van de benodigde arbeidscapaciteit zullen leveren. Hiermee zullen de buitenlandse arbeidskrachten een belangrijke bijdrage leveren aan de arbeidscapaciteit in de komende jaren. De verwachting is dat vanaf 2020 de bouwmarkt in een wat rustiger vaarwater komt, dit kan de groei van het aantal buitenlandse arbeidskrachten in latere jaren doen afvlakken.



---

## 1 Inleiding

---

De Nederlandse bouw maakt gebruik van buitenlandse arbeidskrachten. Voor een deel komen deze arbeidskrachten uit onze buurlanden of hebben zich definitief in Nederland gevestigd. Een ander deel werkt tijdelijk als werknemer, uitzendkracht of als zzp'er in de Nederlandse bouw en keert hierna terug naar het land van herkomst. Het zijn vooral arbeidskrachten uit Midden- en Oost-Europa (MOE-landen) die tijdelijk in Nederland werken om met het verdiende geld een betere positie in het eigen land te kunnen verwezenlijken.

Eenzijds biedt deze groep een flexibele pool aan arbeidskrachten waar de Nederlandse bouw in tijden van schaarste goed gebruik van kan maken. Anderzijds kan de inzet van buitenlandse arbeidskrachten de concurrentieverhoudingen met Nederlandse arbeidskrachten onder druk zetten. Verder zijn er een aantal onduidelijkheden. Zo bestaat over de omvang van de groep buitenlandse werknemers nog geen goed beeld. De statistieken over deze groep arbeidskrachten geven geen compleet beeld. De arbeidskrachten die voor minder dan een half jaar in Nederland werken en niet rechtstreeks betaald krijgen door een Nederlands bedrijf worden niet in Nederland geregistreerd en blijven voor de statistieken buiten beeld. De perceptie is dat er meer buitenlandse arbeidskrachten op de bouwplaats rondlopen. Hoe komt dit? Worden door de hoofdaannemers of gespecialiseerde aannemers veel meer buitenlandse arbeidskrachten ingehuurd dan het CBS registreert? Of komt het door de vele projecten die de buitenlandse werknemers jaarlijks uitvoeren dat er altijd wel buitenlandse arbeidskrachten op een bouwplaats te vinden zijn? In het verlengde hiervan dienen zich nog een aantal vragen aan. Krijgen buitenlandse werknemers wel dezelfde lonen en arbeidsvoorwaarden als de Nederlandse werknemers? Liggen de tarieven van buitenlandse zzp'ers beduidend lager dan die van Nederlandse zzp'ers? Heeft de inzet van buitenlandse arbeidskrachten nadelige gevolgen voor de kwaliteit en veiligheid van bouwwerken?

Omdat op dit moment bovenstaande vragen niet goed beantwoord kunnen worden, heeft Bouwend Nederland het EIB verzocht om een onderzoek uit te voeren om een beter beeld te krijgen over de betekenis van buitenlandse arbeidskrachten voor de Nederlandse bouw. Er is vooral behoefte aan een beter beeld van de omvang van de inzet van buitenlandse arbeidskrachten. Om een volledig beeld omtrent de buitenlandse arbeidskrachten te krijgen, zijn de motieven en de consequenties voor de inzet van buitenlandse arbeidskrachten voor de Nederlandse bouw systematisch in beeld gebracht.

In hoofdstuk 2 van deze rapportage wordt de omvang van het aantal buitenlandse arbeidskrachten beschreven. Hierbij worden verschillende beroepsgroepen, tarieven, verschillen in projecten en geografische verschillen behandeld. Hoofdstuk 3 gaat in op de ervaringen van werknemers, zzp'ers en werkgevers ten aanzien van communicatie, veiligheid en kwaliteit van buitenlandse arbeidskrachten.





## 2 Omvang en typering

*Hoe groot is het huidig aandeel van buitenlandse arbeidskrachten in de werkgelegenheid van de Nederlandse bouw? In welke beroepsgroepen is het aandeel buitenlandse arbeidskrachten hoog? Welke tarieven worden er betaald voor buitenlandse arbeidskrachten? Welke ontwikkelingen doen zich voor en wat is de verwachting voor de toekomst?*

### 2.1 Geschiedenis

De inzet van buitenlandse arbeidskrachten heeft al eerder soelaas geboden bij schaarste op de bouwmarkt. Door aansluiting van Midden- en Oost-Europese landen bij de EU zijn de mogelijkheden voor inwoners van deze landen om in andere Europese landen te werken verruimd. Sinds 2004 gold dit al voor Polen en vanaf 2014 ook voor Bulgaren en Roemenen. Vanwege de lage levensstandaard, lage verdiensten en/of gebrek aan werk in deze landen is het aantrekkelijk om (tijdelijk) in West-Europese landen te gaan werken.

Inwoners van landen binnen de Europese Unie mogen zich vrij vestigen of werken in een ander EU-land. Sinds de uitbreiding in 2004 met onder andere Hongarije, Polen en Tsjechië zijn er vooral veel Polen in ons land komen werken, waaronder ook in de bouwnijverheid. Het betreft vooral tijdelijke arbeidsmigranten, waarvan grofweg de helft binnen vijf jaar weer terugkeert naar het eigen land. Dit is beduidend hoger dan bij Turken en Marrokkanen in de vorige eeuw en komt meer overeen met de terugkeer van migranten uit Zuid-Europese landen als Italië en Spanje. De belangrijkste reden is om in korte tijd relatief veel geld te verdienen en hiermee na terugkeer een hogere levensstandaard te bereiken. Vanaf 2014 zijn er ook meer Bulgaren en Roemenen in Nederland komen werken. Niet alle mensen uit de MOE-landen zijn officieel in Nederland ingeschreven. Grofweg de helft van de buitenlandse arbeidskrachten is niet in het Nederlands bevolkingsregister ingeschreven.

### 2.2 Definitie

Om een beeld te kunnen vormen van het aantal buitenlandse arbeidskrachten in Nederland dient als eerste de vraag zich aan wat wordt verstaan onder buitenlandse arbeidskrachten. Als deze vraag wordt voorgelegd aan Nederlandse werknemers op de bouw blijkt dat hier diverse benaderingen voor zijn. Waar de één het heeft over arbeidskrachten die geen Nederlands spreken, heeft de ander het over arbeidskrachten die niet uit Nederland komen en niet of tijdelijk in Nederland wonen. De definitie die voor het vervolg van deze studie zal worden gehanteerd is: arbeidskrachten die zijn geboren in het buitenland en voor een korte of langere periode naar Nederland komen om hier te werken. Hierbij wordt de tweede en derde generatie buitenlandse arbeidskrachten buiten beschouwing gelaten.

#### **Registratie van buitenlandse arbeidskrachten in de bouwnijverheid**

Het is niet mogelijk om op basis van de gebruikelijke statistieken een goed beeld te vormen van de omvang van het aantal buitenlandse werknemers. Dit zijn mensen die in het buitenland zijn geboren en in Nederland werken. Buitenlandse werknemers in dienst van een Nederlands bedrijf of die ingeschreven staan op een Nederlands woonadres worden wel geregistreerd, maar voor mensen die in het buitenland wonen en in Nederland werken is het lastiger om de werkzaamheden in Nederland in beeld te brengen. De gedetailleerde cijfers van de CBS-migrantenmonitor biedt mogelijkheden om deze laatste groep beter in beeld te brengen. Op basis van loon- en winstaangiften van de Belastingdienst kunnen ook buitenlandse werknemers en zelfstandigen worden onderscheiden die niet in Nederland woonachtig zijn. Op ons verzoek heeft het CBS voor de steekjaren 2011, 2013, 2015 en 2017 de Europese vakkrachten onderscheiden die werkzaam waren in de bouwnijverheid.

De buitenlandse werknemers in de bouw zijn werkzaam bij een bouwbedrijf of een detachingsbedrijf. De buitenlandse zelfstandigen worden niet alleen ingehuurd door Nederlandse bouwbedrijven, maar werken ook direct voor particuliere opdrachtgevers. Deze groep vormt naast een bron voor capaciteit ook concurrentie voor de Nederlandse bouwbedrijven.

### 2.3 Aantallen

#### Ruim 40.000 buitenlandse arbeidskrachten in de bouw in 2017

In 2017 zijn er volgens het CBS 10.850 buitenlandse werknemers en 15.030 zzp'ers werkzaam in de bouwnijverheid<sup>5</sup>. Tabel 2.1 geeft het aantal buitenlandse zelfstandigen en werknemers weer volgens het CBS voor de steekjaren 2011, 2013, 2015 en 2017. Dit is uitgesplitst over de buurlanden, Polen, Bulgarije, Roemenië, Turkije, overige MOE-landen en overige landen.

**Tabel 2.1** Aantal arbeidskrachten met buitenlandse herkomst werkzaam in de Nederlandse bouwnijverheid, 2011-2017

	2011	2013	2015	2017
<b>Werknemers</b>	<b>14.375</b>	<b>11.630</b>	<b>9.945</b>	<b>10.850</b>
Buurlanden	4.260	3.610	2.740	2.580
Polen	3.965	2.985	2.355	2.760
Bulgarije	45	85	245	440
Roemenië	145	445	590	860
Overige MOE-landen	1.050	540	395	335
Turkije	3.155	2.615	2.285	2.255
Overig	1.655	1.350	1.335	1.620
<b>Zelfstandigen</b>	<b>8.635</b>	<b>9.705</b>	<b>11.510</b>	<b>15.030</b>
Buurlanden	1.050	990	1.040	1.080
Polen	3.040	3.560	4.555	6.130
Bulgarije	1.495	1.685	1.940	2.540
Roemenië	270	325	395	505
Overige MOE-landen	450	530	610	800
Turkije	1.910	2.170	2.455	3.305
Overig	420	445	515	670
<b>Totaal</b>	<b>23.010</b>	<b>21.335</b>	<b>21.455</b>	<b>25.885</b>

Bron: CBS, bewerking EIB

De buitenlandse arbeidskrachten die via detachings- en uitzendbureaus in Nederland werkzaam zijn echter buiten beeld<sup>6</sup>. Het gaat hier naar verwachting om een belangrijke groep, die we nader hebben onderzocht voor deze studie. Uit gesprekken met detachingsbureaus en enige aanvullende desk research schatten wij dat in 2017 ongeveer 5.000 gedetacheerde buitenlandse arbeidskrachten in Nederland werkten. Er zijn in Nederland zeven grote detachingsbureaus die gemiddeld ruim 700 gedetacheerde buitenlandse arbeidskrachten in dienst hebben.

<sup>5</sup> Definitie van Bouwnijverheid volgens het CBS: afgebakend middels de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) 2008. Bij bouwnijverheid is inbegrepen (incl. SBI-code): algemene bouw- en projectontwikkeling (41), grond-, water- en wegenbouw (42) en gespecialiseerde bouw (43). Waaronder ook schilders, de afbouw en bouwtechnische installatie.

<sup>6</sup> Zowel uitzendkrachten als gedetacheerden werken bij een bemiddelingsbureau die deze arbeidskrachten bij een bouwbedrijf uitleent. Deze bemiddelingsbureaus vallen niet onder Bouwnijverheid, maar onder de zakelijke dienstverlening. Bij uitzendkrachten gebeurt dit op basis van een uitzendcontract, terwijl het bij gedetacheerden gaat om een arbeidscontract van bepaalde of onbepaalde duur.

## Gedetacheerden

Detachering houdt in dat een ander bedrijf personeel aan een organisatie uitleent. De gedetacheerde werknemer staat daarbij meestal niet op de loonlijst van de organisatie waar het werk voor verricht. De medewerker heeft wel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met het detacheringsbureau of een ander bedrijf dat personeel uitleent. De gedetacheerden en uitzendkrachten worden door het CBS niet tot de Bouwnijverheid gerekend, maar tot de zakelijke dienstverlening. Daardoor blijven deze arbeidskrachten buiten beeld.

Daarnaast is er een belangrijke groep die als buitenlandse uitzendkracht werkzaam is in Nederland. Deze groep is minder goed in te schatten dan het aantal gedetacheerde arbeidskrachten. Uit gesprekken met verschillende partijen en aanvullend onderzoek komt het beeld naar voren dat het aantal buitenlandse uitzendkrachten werkzaam op de Nederlandse bouwplaats hoger ligt dan het aantal buitenlandse gedetacheerden werkzaam op de Nederlandse bouwplaats. De inschatting is dat dit in aantallen personen een viervoud is van het aantal buitenlandse gedetacheerden. Aangezien buitenlandse uitzendkrachten vaak voor een kortere periode in Nederland werken, wordt aangenomen dat het aantal fte's<sup>7</sup> op ongeveer de helft van het aantal personen ligt. Naar schatting gaat het in 2017 dan om ongeveer 10.000 buitenlandse uitzendkrachten. Benadrukt moet worden dat dit aantal met een grote onzekerheidsmarge is omgeven. Wel hebben we zo alle categorieën buitenlandse arbeidskrachten van een zo goed mogelijke schatting voorzien. Hiermee komt het totaal aan buitenlandse arbeidskrachten in 2017 in de Nederlandse bouwnijverheid dan uit op ruim 40.000 arbeidskrachten (zie tabel 2.2).

**Tabel 2.2** Totaal aantal buitenlandse arbeidskrachten in de Nederlandse bouwnijverheid in 2017

### Buitenlandse arbeidskrachten

Werknemers	10.850
Zelfstandigen	15.030
Gedetacheerden	5.000
Uitzendkrachten <sup>1</sup>	10.000
<b>Totaal</b>	<b>40.880</b>

<sup>1</sup> Het aantal uitzendkrachten is geschat op voltijd equivalent

Bron: CBS, EIB

### Aantal buitenlandse arbeidskrachten sterk gegroeid

In 2017 waren er 195.000 arbeidskrachten werkzaam op de bouwplaats. Aangenomen mag worden dat het leeuwendeel van de buitenlandse arbeidskrachten werkzaam is op de bouwplaats. Dit betekent dat de 41.000 buitenlandse arbeidskrachten een aandeel hebben van 21%. Hiermee is naar schatting ruim één op de vijf arbeidskrachten op de bouwplaats inmiddels een buitenlandse arbeidskracht. De buitenlandse arbeidskrachten zijn in 2016 en 2017 in totaal met bijna 7.000 toegenomen, terwijl het bouwplaatspersoneel met 17.000 toenam. De buitenlandse arbeidskrachten hebben 40% van de groei van de arbeidscapaciteit opgevangen.

<sup>7</sup> Fulltime-equivalent

Deze stijging wordt onder andere verklaard door een stijging van het aantal Poolse werknemers en zzp'ers, van in totaal 6.915 in 2015 naar in totaal 8.890 in 2017 (zie tabel 2.3). Verder zijn het aantal Bulgaarse werknemers en zzp'ers flink gestegen, van in totaal 2.180 in 2015 naar in totaal 2.980 in 2017.

**Tabel 2.3 Aantal buitenlandse werknemers en ZZP'ers per land en verandering, 2015 en 2017**

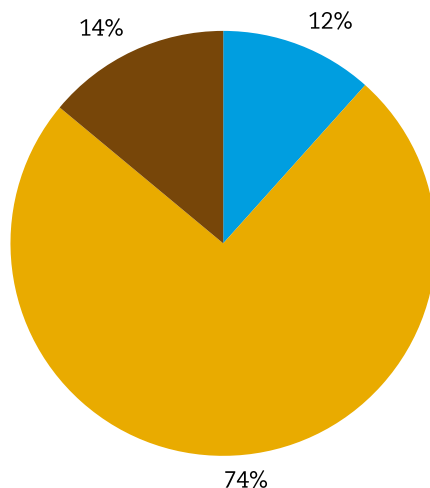
	2015	2017	Verandering (%)
Roemenië	590	860	46
Bulgarije	2.180	2.980	37
Hongarije	550	775	41
Polen	6.915	8.890	29
Turkije	4.745	5.565	17
Italië	255	295	16
Verenigd Koninkrijk	915	890	-3
België	1.000	990	-1
Duitsland	1.865	1.780	-5
Overig	2.445	2.860	17
<b>Totaal</b>	<b>21.460</b>	<b>25.885</b>	<b>21</b>

Bron: CBS, bewerking EIB

Schaarste op de arbeidsmarkt is het centrale motief voor bedrijven om buitenlandse arbeidskrachten in te huren (zie figuur 2.1). Met name grote bedrijven die grote projecten aannemen hebben vaak op korte termijn grote groepen arbeidskrachten nodig. Hoewel de voorkeur misschien bij Nederlandse arbeidskrachten ligt, kan de grote beschikbaarheid van buitenlandse arbeidskrachten de makkelijkste manier zijn om deze vraag op korte termijn te vullen. De kosten van deze arbeidskrachten speelt een relatief ondergeschikte rol bij deze beslissing. In tijden van crisis kan dit natuurlijk anders zijn.

Naast beschikbaarheid en de kosten is de flexibiliteit van buitenlandse arbeidskrachten een belangrijk motief. Als een bedrijf op een bepaalde plek in het land op korte termijn een groep arbeidskrachten nodig heeft dan zorgt de mogelijkheid om buitenlandse arbeidskrachten dichtbij het project huisvesting te bieden voor veel flexibiliteit. De flexibiliteit van buitenlandse arbeidskrachten uit zich ook in het aantal uren dat ze maken.

**Figuur 2.1** Reden voor Nederlandse bedrijven om buitenlandse arbeidskrachten aan te nemen



- De kosten van buitenlandse arbeidskrachten zijn lager
- Buitenlandse arbeidskrachten zijn gemakkelijker te krijgen
- De werktijden en arbeidsomstandigheden van buitenlandse arbeidskrachten zijn flexibeler

Bron: EIB

## 2.4 Perceptie

### Grote verschillen in perceptie van aantal buitenlandse arbeidskrachten

Uit de enquêtes onder werknemers, zzp'ers en werkgevers blijkt dat er qua omvang van buitenlandse arbeidskrachten sterke verschillen in perceptie zijn. Werknemers en zzp'ers schatten dit aandeel ongeveer op een kwart in, terwijl werkgevers het aandeel lager inschatten dan het CBS. Deze verschillen in perceptie van het aantal buitenlandse arbeidskrachten hebben met diverse factoren te maken. Voor werknemers geldt heel sterk welk beroep ze uitoefenen.

**Tabel 2.4 Hoe vaak heeft men gewerkt met buitenlandse arbeidskrachten (in procenten)?**

Beroep	Nooit	Niet vaak/ beperkt	Meer dan de helft
<b>Grond-, water en wegenbouw</b>			
Funderingswerker	-	67	33
Grondwerker, kabels en buizen	19	50	31
Stratenmaker	-	79	21
Asfaltwerker, balkman, machinist wegenbouw	37	46	17
<b>Algemeen bouwplaats</b>			
Timmerman	12	52	36
Metselaar	5	54	41
Tegelzetter	11	44	45
<b>Overig bouwplaats</b>			
Dakdekker	-	47	53
Chauffeur	-	34	66
Overig (betonwerk, ijzervlecht)	-	34	66
<b>UTA</b>			
(Hoofd-)uitvoerder	4	22	74
Bedrijfsleider/Projectleider	7	38	55
KAM-medewerker	17	24	59
Werkvoorbereider	6	37	57

Bron: EIB

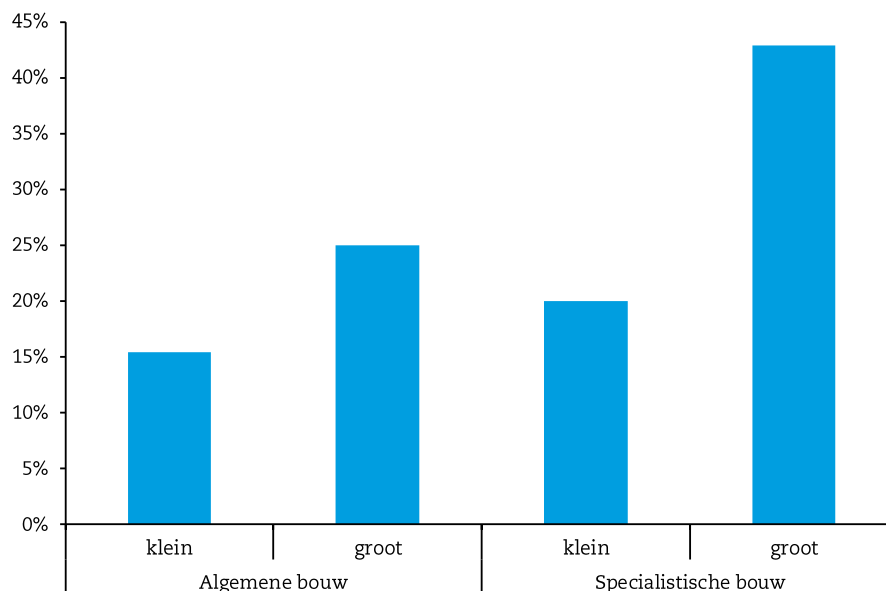
Zo zegt bijna driekwart van de (hoofd-)uitvoerders op het merendeel van de projecten te hebben samengewerkt met buitenlandse arbeidskrachten. Ook bij dakdekkers stelt meer dan de helft met grote regelmaat samen te werken met buitenlandse arbeidskrachten. Bij de asfaltwerkers zegt 37% van de respondenten juist nooit met buitenlandse arbeidskrachten te hebben gewerkt. Het hangt dus zeer van het type beroep af of men vaak in aanraking komt met buitenlandse arbeidskrachten. Tabel 2.4 geeft deze verschillen weer. Uit gesprekken blijkt dat het aandeel buitenlandse arbeidskrachten bij betonijzervlechters, betonwerkers, steigerbouwers en stukadoors erg hoog ligt. Veel van deze beroepen zijn sterk vertegenwoordigd in de civiele betonbouw. Werknemers die deze beroepen uitoefenen zullen het aandeel buitenlandse arbeidskrachten dan ook hoger inschatten dan bijvoorbeeld de timmerman of de tegelzetter. Binnen andere beroepen wordt er ook vaak rechtstreeks met zzp'ers gewerkt. De algemene timmerman werkt bijvoorbeeld relatief vaak voor particuliere opdrachtgevers.

Zelfstandigen worden vaak door particuliere consumenten ingehuurd en zijn zo minder zichtbaar voor werkgevers. Dit versterkt het verschil in perceptie tussen werkgevers enerzijds en werknemers en zzp'ers anderzijds. Verder kunnen ook regionale verschillen een rol spelen.

Op dit moment is het aandeel buitenlandse arbeidskrachten voornamelijk gericht op de bouwplaats. In lichtere mate doet zich ook een ontwikkeling voor bij UTA-personeel, dan gaat het voornamelijk om de projectleider of de voorman.

Figuur 2.2 geeft het aandeel bedrijven weer dat met buitenlandse arbeidskrachten werkt. Zowel bij algemene als bij specialistische bouwbedrijven stijgt dit aandeel naarmate het bedrijf groter is. Dit kan ermee te maken hebben dat kleinere bedrijven minder behoefte hebben aan de flexibiliteit die buitenlandse arbeidskrachten kunnen bieden op het moment dat er in één keer een groot project van start gaat.

**Figuur 2.2** Aandeel bedrijven dat aangeeft met buitenlandse arbeidskrachten te werken



Bron: EIB

Uit gesprekken met werknemers en werkgevers blijkt ook dat er verschillen zijn tussen grote en kleine bedrijven en het type projecten als het gaat om de inhuur van buitenlandse arbeidskrachten. Als een grote hoofdaannemer binnen korte tijd een grote groep arbeidskrachten nodig heeft, is de kans groot dat er een detacheringbureau voor buitenlandse arbeidskrachten in wordt geschakeld. Vaak kan deze detacheerder er op korte termijn voor zorgen dat er een groep krachten beschikbaar is. Voor Nederlandse krachten is het de vraag of ze beschikbaar zijn en bijvoorbeeld ook of ze in de omgeving wonen. Kleinere bedrijven hebben vaak met ander type projecten te maken. De gedachte is ook dat kleine bedrijven de voorkeur geven aan hun vaste groep mensen en dat ze voor hun flexibele schil dezelfde groep zzp'ers benaderen. Hoofdaannemers merken wel dat ook bij kleinere bouwbedrijven de ontwikkeling zich voordoet dat buitenlandse arbeidskrachten worden ingehuurd. Dit beeld wordt bevestigd door uitvoerders van kleine bouwbedrijven; zij schatten het aandeel buitenlandse arbeidskrachten op de bouwplaats namelijk hoger in dan uitvoerders van grote bouwbedrijven.

## 2.5 Herkomst

De MOE-landen vormen een belangrijk flexibel deel van het arbeidsaanbod uit het buitenland. Door het vrij verkeer van personen kunnen vakkrachten uit deze landen zonder beperkingen tegen vaak een hoger loon in Nederland werken. Zowel de inkomensperspectieven in Nederland als in het eigen land spelen een rol in de keuze om hier te komen werken. Ook voor de MOE-landen wordt groei van de bouwproductie voorzien, maar in Nederland lijken de inkomensperspectieven door de oplopende schaarste zich gunstiger te ontwikkelen. Doordat deze groep na een aantal jaren weer terugkeert is dit een bron om de schaarste op middellange termijn op te vangen.

Tabel 2.5 geeft de herkomst van de buitenlandse arbeidskrachten in 2017 volgens het CBS weer. De landen waar de meeste arbeidskrachten vandaan komen zijn Polen (34%) en Turkije (21%), gevolgd door de buurlanden (14%) en overige MOE-landen (7%) en tenslotte is er nog een categorie overige landen (9%). Het aantal Polen dat in de Nederlandse bouw werkzaam is,

bedraagt volgens de cijfers van het CBS 9.000<sup>8</sup> en is daarmee het belangrijkste MOE-land voor de Nederlandse bouw. Met bijna 3.000 arbeidskrachten neemt Bulgarije binnen deze landengroep de tweede plaats in. Ook Turkije heeft met ruim 5.600 arbeidskrachten een belangrijk aandeel, maar dit betreft relatief meer personen die al langdurig in Nederland zijn gevestigd. Uit de buurlanden Duitsland, België en het Verenigd Koninkrijk werken 3.700 mensen in de Nederlandse bouw.

**Tabel 2.5      Herkomst buitenlandse arbeidskrachten volgens CBS, 2017**

<b>Herkomst</b>	<b>Aandeel (%)</b>
Polen	34
Turkije	21
Buurlanden	14
Bulgarije	12
Overig	9
Overig MOE-landen	7
Roemenië	3

Bron: CBS, bewerking EIB

De drie landen waar de stijging van het aantal buitenlandse arbeidskrachten het hoogst is zijn Roemenië, Bulgarije en Hongarije. Het aantal arbeidskrachten uit Polen en Turkije stijgt op een iets bescheidener tempo. De buitenlandse arbeidskrachten uit de buurlanden, zoals België en Duitsland, loopt in dezelfde periode terug. Tabel 2.6 laat de verandering van het aantal buitenlandse arbeidskrachten voor diverse Europese landen zien.

Tijdens gesprekken werd benadrukt dat de thuissituatie in de landen van herkomst een rol kan spelen voor het aantal arbeidskrachten dat in Nederland (of een ander land) werkzaam is. Tijdens de ronde tafelbijeenkomst met werknemers werd gesuggereerd dat er een verschuiving plaatsvindt richting het oosten van Europa. In absolute aantallen is dit ook in de data te zien; het aantal Bulgaren en Roemenen in de Nederlandse bouwsector neemt tussen 2011 en 2017 toe, terwijl het aantal arbeidskrachten uit West-Europese landen afneemt.

<sup>8</sup> Dit zijn de werknemers en zelfstandigen en is exclusief gedetacheerde buitenlandse arbeidskrachten.



**Tabel 2.6 Aantal buitenlandse arbeidskrachten per land en verandering, 2011 en 2017**

	2011	2017	Verandering (%)
Roemenië	415	860	107
Bulgarije	1.540	2.980	94
Hongarije	525	775	48
Polen	7.005	8.890	27
Turkije	5.065	5.565	10
Italië	325	295	-9
Verenigd Koninkrijk	1.000	890	-11
België	1.275	990	-22
Duitsland	3.040	1.780	-41
Overig	2.820	2.860	1
<b>Totaal</b>	<b>23.010</b>	<b>25.885</b>	<b>13</b>

Bron: EIB

Uit gesprekken met bedrijven en detacheerders blijkt dat geld een belangrijke motivator is voor buitenlandse arbeidskrachten om in Nederland aan de slag te gaan. Een aantal jaren geleden konden Poolse arbeidskrachten in Nederland het zesvoudige verdienen ten opzichte van hun geboorteland, tegenwoordig gaat het om het drievoudige. Detacheringsbureaus signaleren dat landen zoals Scandinavië en Zwitserland zeer interessante landen zijn, hier kan men beter verdienen dan in Nederland. Volgens Nederlandse werknemers ervaren buitenlandse arbeidskrachten het werken in Nederland als positief. Mensen zijn aardig en men kan erop vertrouwen dat er betaald wordt. Uit gesprekken blijkt ook dat de cultuur van het land van herkomst vaak bepalend is voor het land waar de arbeidskracht gaat werken. De Poolse cultuur sluit goed aan op de Nederlandse cultuur en Roemenen hebben bijvoorbeeld de voorkeur voor de Italiaanse cultuur. Waar de arbeidskrachten uit bijvoorbeeld Polen in de eerste jaren veelal van goede kwaliteit waren, wordt er nu ook aangegeven dat er ook vanuit Polen mindere kwaliteit komt.

De taal die voornamelijk wordt gesproken tussen Nederlandse en buitenlandse arbeidskrachten is Nederlands of Engels en in mindere mate Duits.

## 2.6 Tarieven

### Tarieven voor buitenlandse arbeidskrachten vergelijkbaar met tarieven van Nederlandse krachten

Volgens de cao mogen bedrijven niet minder betalen voor buitenlandse arbeidskrachten dan voor Nederlandse arbeidskrachten. Alleen in de secundaire arbeidsvoorwaarden zit ruimte voor de buitenlandse arbeidskracht als het gaat om de reiskostenvergoeding. Bij de Nederlandse werknemer geldt dat reiskosten worden meegerekend in het totaal aantal gewerkte uren<sup>9</sup>. Dit is voor de gedetacheerde buitenlandse arbeidskracht in mindere mate aan de orde aangezien zij vaak in de omgeving gehuisvest worden. Hierdoor kunnen de totale kosten voor gedetacheerde buitenlandse arbeidskrachten lager uitvallen.

Voor werknemers en gedetacheerden gelden voorwaarden, maar ook in de tarieven voor zzp'ers blijkt dat de vergoeding voor buitenlandse arbeidskrachten niet ver onder de vergoeding voor Nederlandse arbeidskrachten zit. Uit gesprekken en enquêtes blijkt dat de tarieven van

<sup>9</sup> Collectieve Arbeidsovereenkomst Bouw & Infra, 1 april 2018 tot en met 31 december 2019, Artikel 51 en Bijlage 13.

buitenlandse zzp'ers tussen de € 32 en € 38 liggen. Dit is iets lager dan dat van Nederlandse zzp'ers. Bedrijven zijn dit inmiddels ook gewend en geven aan dat ze dit niet als bezwaar zien. Van de vijf beroepen waarbij het aandeel buitenlandse arbeidskrachten sterk is vertegenwoordigd, is de betonijzervlechter het beroep waarbij het tarief het laagste ligt. Voor bouwbedrijven is het echter zo dat als een tarief veel onder de € 35 ligt dat een bedrijf voorzichtig is met de inhuur van het personeel. Tijdens gesprekken komt naar voren dat bedrijven zich ervan bewust zijn dat ze voor buitenlandse arbeidskrachten vrijwel hetzelfde tarief dienen te betalen als voor Nederlandse arbeidskrachten. Nederlandse bedrijven geven aan dat ze dit geen probleem vinden, ze zijn over het algemeen blij als ze mensen kunnen krijgen.

De inschatting is dat tot 10% van de gedetacheerde Poolse arbeidskrachten in Nederland komt werken vanuit een Pools bedrijf. Dit Poolse bedrijf heeft dan een Nederlandse opdracht binnengehaald en stuurt Poolse gedetacheerden naar Nederland voor een laag tarief. De Nederlandse bedrijven geven aan dat ze hier het liefst niets mee te maken willen hebben, maar dat de keten bij sommige grote projecten dusdanig groot is dat er geen zicht op is. Deze Poolse gedetacheerden dragen in Nederland geen belasting af, dus worden ook niet geregistreerd. Volgens hoofdaannemers kan zich dit voordoen als de onderaannemer weer een onderaannemer inhuurt die op deze manier te werk gaat. Een verklaring die vanuit bedrijven wordt gegeven dat dit fenomeen zich voordoet, is dat grote projecten worden uitgevoerd met een zeer strakke planning. Ergens in de keten gaat het dan wringen, waardoor onderaannemers onder tijdsdruk akkoord gaan met aanbieders die zich niet voldoende aan de regels houden. Omdat het werk moet worden uitgevoerd.

## 2.7 Vooruitzicht

### **Aantal buitenlandse arbeidskrachten kan groeien tot ruim 50.000 in 2020**

De verwachting is dat het aantal buitenlandse arbeidskrachten sinds 2017 verder zal zijn toegenomen. De bouwproductie is in 2018 met ruim 6% aangetrokken en zal daarna tot en met 2020 nog eens met bijna 10% stijgen. Dit resulteert in een krachtige vraag naar arbeid. In de periode 2019-2020 zal er een behoefte zijn aan ongeveer 50.000 instromers om de groei van de bouwproductie te bemensen en om de uitstroom op te vangen. De bouwopleidingen en zijinstromers kunnen maar ten dele aan deze arbeidsvraag voldoen. De werkloosheid ligt op een historisch laag niveau, dus vanuit die richting kan weinig instroom verwacht worden. Met beter beschikbare buitenlandse arbeidskrachten zal een deel van de arbeidsvraag worden opgevangen. Hierbij kan de Brexit ook een rol spelen. Bestaande buitenlandse arbeidskrachten zullen in het Verenigd Koninkrijk kunnen blijven werken, maar nieuwe arbeidskrachten zullen naar verwachting vaker in andere landen dan in het Verenigd Koninkrijk gaan werken. En dan zal deze groep zich op Nederland richten.

Als de groei in de periode 2015-2017 zich proportioneel doorzet, dan is de verwachting dat het aantal buitenlandse arbeidskrachten, gelet op arbeidsschaarste, tot 2020 met 13.000 arbeidsjaren zal toenemen. Hiermee zou het aantal buitenlandse arbeidskrachten uitkomen op 53.000 in 2020. Dit betekent dat buitenlandse arbeidskrachten 25% van de benodigde arbeidscapaciteit zullen leveren. Hiermee zullen de buitenlandse arbeidskrachten een belangrijke bijdrage leveren aan de arbeidscapaciteit de komende jaren. De verwachting is dat vanaf 2020 de bouwmarkt in een wat rustiger vaarwater komt, dit kan de groei van het aantal buitenlandse arbeidskrachten in latere jaren doen afvlakken.

### 3 Invloed op de bouwplaats

*Wat is de invloed van buitenlandse arbeidskrachten op de bouwplaats? Hoe wordt er aangekeken tegen de kwaliteit van buitenlandse arbeidskrachten? Welke problemen doen zich voor tussen Nederlandse en buitenlandse arbeidskrachten als het gaat om zaken zoals veiligheid en communicatie? Wat zijn hierbij mogelijke oplossingen die al worden toegepast in de praktijk?*

Uit de gesprekken en enquêtes komt naar voren dat de buitenlandse arbeidskracht een goede kracht kan zijn en kwalitatief niet onder hoeft te doen voor de Nederlandse arbeidskracht, er dient echter wel rekening mee te worden gehouden dat de buitenlandse arbeidskracht soms nog andere methoden en technieken gewend is en om die reden tijd nodig heeft om op de Nederlandse bouwplaats te wennen. Verder kan de taal die de buitenlandse arbeidskracht en de Nederlandse arbeidskracht spreekt ervoor zorgen dat de communicatie rondom aansturing niet optimaal verloopt. Daarnaast kan het zo zijn dat de buitenlandse arbeidskracht andere regels rondom bouw en veiligheid gewend is en dit kan op de Nederlandse bouwplaats voor problemen rondom veiligheid zorgen. Deze drie factoren hebben betrekking op kwaliteit, veiligheid en communicatie en zullen in dit hoofdstuk per onderdeel worden beschreven.

#### 3.1 Kwaliteit

##### **Buitenlandse arbeidskracht scoort kwalitatief niet ongunstig**

Vanuit de enquêtes blijkt dat werkgevers positiever over de kwaliteit van de buitenlandse arbeidskracht zijn dan werknemers en zzp'ers. Van de bedrijven uit de enquête geeft 62% aan dat ze buitenlandse arbeidskrachten even goed vinden als Nederlandse en 38% vindt buitenlandse arbeidskrachten beduidend minder goed. Bijna 70% van de zzp'ers geeft aan dat de kwaliteit van buitenlandse arbeidskrachten beduidend minder is en bijna 30% vindt de kwaliteit van buitenlandse en Nederlandse arbeidskrachten even goed. Een paar procent van de zzp'ers geeft aan dat het niveau van buitenlandse arbeidskrachten hoger ligt dan dat van de Nederlandse. Onder werknemers geeft bijna 60% aan dat ze het niveau van buitenlandse arbeidskrachten minder vinden. Bijna 40% vindt het niveau vergelijkbaar en een paar procent geeft aan dat het niveau van buitenlandse arbeidskrachten hoger ligt dan het niveau van Nederlandse arbeidskrachten (zie tabel 3.1).

**Tabel 3.1** Beoordeling kwaliteit van buitenlandse arbeidskrachten door werknemers, werkgevers en zzp'ers

	Minder	Vergelijkbaar	Beter
Werkgevers	38	62	-
Werknemers	59	39	2
Zzp'ers	69	29	2

Bron: EIB

Uit de ronde tafelgesprekken blijkt dat de kritiek op kwaliteit met name te maken heeft met onervarenheid; arbeidskrachten die relatief jong zijn, zijn minder goed. Dit geldt zowel voor de Nederlandse als buitenlandse arbeidskracht. Als de kwaliteit van het werk van een buitenlandse arbeidskracht wordt vergeleken met dat van een Nederlandse arbeidskracht van vergelijkbaar niveau, dan scoren de buitenlandse arbeidskrachten niet ongunstig.

Als een ervaren buitenlandse arbeidskracht in Nederland gaat werken zal het wel zo zijn dat bepaalde methoden en technieken anders aangeleerd zijn en veranderd moeten worden, maar dat kan binnen korte tijd gebeuren. De beste manier om hier mee om te gaan is om zowel vanuit de hoofdaannemer als vanuit de detacheerder te sturen op werken met ploegen waarin de doorgewinterde voorman de beginnende kracht bij de hand neemt. Vanuit gesprekken met detacheerders blijkt dat deze werkwijze al veelal wordt gehanteerd.

Een sterk punt van de buitenlandse arbeidskrachten is dat ze bekend staan als flexibele en harde werkers. Omdat gedetacheerde buitenlandse arbeidskrachten vaak een tijdelijke woning krijgen toegewezen dichtbij een project, is er ook meer flexibiliteit mogelijk dan bij een Nederlandse werknemer, die vaak verder bij het project vandaan woont. Deze flexibiliteit geldt ook voor het moment van beginnen. Vaak hebben bedrijven binnen een korte periode iemand nodig en daar kan een buitenlandse arbeidskracht snel aan voldoen en een Nederlandse arbeider heeft bijvoorbeeld al een project lopen of woont verder bij het project vandaan.

Binnen de groep Nederlandse werknemers lijkt er een verschil zichtbaar tussen de ervaringen van uitvoerders van grote en kleine bedrijven ten aanzien van kwaliteit. Uitvoerders van kleine bedrijven zijn kritischer ten aanzien van de kwaliteit dan uitvoerders van grote bedrijven. Uitvoerders van midden- en kleinbedrijven zijn wel positiever over de werkbereidheid van buitenlandse arbeidskrachten.

### 3.2 Communicatie

#### Communicatie belangrijkste aandachtspunt bij buitenlandse arbeidskrachten

Uit de enquêtes en gesprekken komt naar voren dat communicatie tussen Nederlandse en buitenlandse arbeidskrachten voor problemen zorgt. De buitenlandse arbeidskracht spreekt over het algemeen geen Nederlands. Verder is het Engelse taalniveau van zowel de Nederlandse als buitenlandse arbeidskracht meestal niet zodanig, dat er een bouwtechnisch gesprek gevoerd kan worden. Zowel uit de enquêtes als gesprekken blijkt dat zodra een conversatie technisch van aard wordt en er moeten instructies worden gegeven, communicatie een probleem wordt. Dit kan risico's opleveren voor de veiligheid en staat efficiëntie van het werken in de weg. De vraag dient zich aan hoe deze barrière het beste kan worden weggenomen.

Uit de enquête blijkt dat 85% van de zzp'ers vindt dat communicatie voor problemen zorgt op de bouwplaats en in 60% van deze gevallen heeft het gevolgen voor de kwaliteit van het werk. Een iets kleiner deel van de werknemers ervaart problemen rond communicatie (70%), echter het deel dat er problemen bij ervaart is groter: 72%. Van de werkgevers zegt 80% problemen te ervaren rond communicatie. Uit de ronde tafelbijeenkomsten blijkt echter dat grote bedrijven deze problemen minder sterk ervaren dan bijvoorbeeld de werknemers op de bouwplaats. Bedrijven geven aan dat er veel maatregelen zijn die ingaan op het communicatieprobleem, zoals een strenge selectie in het buitenland en vertaling van Arbo wetgeving en de toolbox. Werknemers geven echter aan dat ondanks deze maatregelen er zich nog veel problemen voordoen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het niet optimaal kunnen geven van werkinstructies, moeilijk in kunnen grijpen op het moment dat er iets fout gaat of niet geheel dezelfde interpretatie van veiligheidsinstructies.

Een oplossing die in de praktijk veel wordt toegepast is dat detacheerders en hoofdaannemers werken met een voorman die al langer in Nederland werkt en zo de beide talen beheerst. Een cruciaal kanaal hierbij is om de uitvoerder veel verantwoordelijkheid te geven. De uitvoerder is degene die alle partijen aanstuurt en vertelt wat er moet gebeuren. De voorman spreekt dit weer door met de arbeidskrachten op de bouwplaats. Een vereiste voor deze manier van werken is wel dat een bedrijf voldoende volume heeft. Een andere oplossing die in de praktijk wordt toegepast is dat bedrijven mensen inhuren die helpen bij de vertaling van werkinstructies en veiligheidsvoorschriften. Veel detacheerders en hoofdaannemers hebben al ervaring met deze wijze van werken. De jonge buitenlandse arbeidskracht kan zo met een ervaren voorman mee gaan die de instructies van de uitvoerder krijgt. Uit gesprekken blijkt ook dat de jongere, minder ervaren kracht vaak ook verlegen is om dingen aan te geven en te vragen en zo niet zo snel op een uitvoerder af zou stappen. Als hier een mondiger voorman tussen zit die de taal spreekt en al enige jaren ervaring heeft dan kan dit een hoop problemen voorkomen.

### Praktijkvoorbeeld: problemen met communicatie

Tijdens de ronde tafelbijeenkomst met werknemers op de bouwplaats wordt een voorbeeld gegeven van een groot bouwproject waarbij op een groot bouwcomplex een bekisting op de negende verdieping tijdens het stortproces openklapte. Vervolgens heeft de deelnemer, die daar als onderaannemer rondliep, de uitvoerder van dat team hierop aangesproken en geadviseerd om een goed gesprek met de buitenlandse stortploeg hierover te houden. Hierop gaf de ploegleider aan dat dit niet veel zin zou hebben, aangezien de stortploeg hem niet kon verstaan. Ook zei hij dat dit al de tweede keer was dat een bekisting op dit project openklapte.

Detacheringsbureaus stellen vaak als eis dat een arbeidskracht in basis Engels dient te spreken. Als dit niet het geval is zal de (vaak jonge) arbeidskracht gekoppeld worden aan een meer ervaren kracht die de taal wel spreekt. Detacheringsbureaus werken ook met lijsten met belangrijke Nederlandse woorden om te leren. Daarnaast wordt er gebruikt gemaakt van een tolk bij grote bedrijven en projecten.

Om het communicatieprobleem op te lossen kan er dus worden gekeken naar manieren om zaken zo te organiseren dat gebrekkige communicatie ondervangen kan worden, bijvoorbeeld door een voorman aan te wijzen die twee talen beheerst en zo een goede rol tussen de uitvoerder en de vakkrachten kan vervullen.

Behalve oplossingen op bedrijfsniveau zijn er ook mogelijkheden voor de brancheorganisaties. Bijvoorbeeld door actiever te sturen; dit kan door middel van de organisatie van bijeenkomsten, het delen van ervaringen (*best practices*) en bijvoorbeeld veiligheidsvoorschriften te vertalen in andere talen. De recente cao-afspraken tussen werkgevers en vakbonden tot het ontwikkelen van 'Bouwspraak' geeft ook aan dat er al ontwikkelingen in deze richting worden ondernomen. Bouwspraak is een set van combinaties van woorden en pictogrammen, die internationaal begrijpelijk zijn en tot doel hebben de communicatie en veiligheid op bouwplaatsen te vergroten.

Naarmate de tijd vordert, zullen steeds meer arbeidskrachten op de markt komen met een goede basis in het Engels. Dit geldt voor zowel Nederlandse arbeidskrachten als buitenlandse arbeidskrachten. Volgens onderzoek van EF zijn bijna alle Europese landen al redelijk tot zeer taalvaardig in het Engels, en zit hier ook progressie in.<sup>10</sup> Hierdoor zullen de problemen met communicatie in de toekomst ook verminderen.

### 3.3 Veiligheid

De ervaring is dat er bij buitenlandse arbeidskrachten niet meer ongevallen zijn, maar dat er vooral problemen zijn in het volgen van de regels. Ook hier speelt communicatie en de taalbarrière een belangrijke rol. Hierdoor zijn buitenlandse arbeidskrachten niet altijd even goed op de hoogte van de veiligheidsvoorschriften. Daarnaast kan het zo zijn dat ze de voorschriften minder belangrijk vinden.

Vanuit de enquête is hierin wederom een verschil zichtbaar tussen werkgevers enerzijds en de werknemers en zzp'ers anderzijds. Van de bedrijven ervaart 40% problemen rondom veiligheid van buitenlandse arbeidskrachten terwijl dit aandeel bij werknemers en zzp'ers ruim 60% is. Dit kan ermee te maken hebben dat de werknemers en zzp'ers dagelijks op de bouwplaats terug te vinden zijn en dat de werkgevers er meer van een afstand naar kijken. Aangezien zich ook niet meer ongevallen voordoen dan met Nederlandse arbeidskrachten wordt het door bedrijven wellicht minder sterk als probleem gesignaleerd. Vanuit de enquête onder bouwplaatspersoneel wordt communicatie en de rol van de hoofdaannemer en uitvoerder als het aankomt op veiligheid aangegeven als oplossing.

<sup>10</sup> EF English Proficiency Index: <https://www.ef.nl/epi/>.

Uit interviews met detachingsbureaus blijkt dat detacheerders er alles aan doen om hun personeel de veiligheidsvoorschriften bij te brengen. Er wordt echter aangegeven dat de detacheerder niet voortdurend mee kan kijken met de arbeidskrachten, dus kunnen ze niet garanderen dat gedetacheerden zich volledig aan de regels houden. Detacheerders en bedrijven hebben wel de indruk dat dit aspect bij buitenlandse arbeidskrachten sterk wordt aangedikt, en dat in werkelijkheid de incidenten met buitenlandse arbeidskrachten niet significant hoger zijn. Overigens wordt er door bedrijven ook aangegeven dat een VCA-certificaat alleen niet de garantie is voor veiligheid. De vergelijking op het gebied van veiligheid tussen Nederlandse en buitenlandse arbeidskrachten is wat dat betreft lastig.

Dit betekent niet dat bedrijven niet met veiligheid bezig zijn. Bedrijven kunnen bij incidenten, naast het persoonlijke drama, grote problemen ondervinden. Hierbij moet gedacht worden aan de hoge boetes die de Inspectie SZW na ongelukken kan opleggen, niet alleen aan de hoofdaannemer, maar ook aan de andere partijen binnen een project (zoals opdrachtgever en detachingsbureau). Ook is de mogelijke reputatieschade voor het bedrijf een belangrijke motivator om het werk zo veilig als mogelijk uit te voeren. Om deze redenen gaan bedrijven zeer serieus met Arbo-reglementen om.

Om projecten ook voor buitenlandse arbeidskrachten zo veilig als mogelijk te laten verlopen, zijn er verschillende oplossingen bedacht. Grote aannemers hebben ervoor gekozen om Arbo-voorschriften in verschillende talen te verspreiden onder de arbeidskrachten. Verder is het vooral van belang om bewustwording te creëren voor een veilige werkomgeving. Ook hier speelt een regelmatige en duidelijke communicatie een cruciale rol. Het uiteindelijke doel is om met een omslag in denken van buitenlandse arbeidskrachten de ambities op het gebied van veiligheid op de bouwplaats te bewerkstelligen.

---

## Bijlage A Geïnterviewden en deelnemers ronde tafelbijeenkomsten

---

De heer Besemer	Heijmans
De heer van Breenen	Boskalis
De heer Coppejans	Betonbouw west
De heer Dilmec	DeGraaf Contracting
Mevrouw Donders	Heijmans
De heer Van der Hoeven	BAM Utiliteitsbouw
De heer Honders	Volker Wessels
De heer Kempka	Aelbers personeel
De heer Keppel	Hochtief
De heer Mokrzan	Simply Flex
De heer Riggelink	TBI
De heer Smits	Dura Vermeer Divisie Infra
De heer Tolboom	Heijmans
De heer Visser	TBI groep
De heer Vleesenbeek	BAM
De heer van Zoggel	Bouwbedrijf Berghege
De heer Rus	Ooms Bouw
De heer Winter	Van Geemen
Mevrouw Pisters	Pisters Groep
De heer Paarlberg	VBK groep









Koninginneweg 20  
1075 CX Amsterdam  
t (020) 205 16 00  
eib@eib.nl  
www.eib.nl

