



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Mobiliteit binnen de perken

Zeer gering positieverbetering van werknemers uit Oost-Europa bij een langer werkverleden

Strockmeijer, A.; de Beer, P.; Dagevos, J.

Publication date

2017

Document Version

Final published version

Published in

Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken

License

Other

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Strockmeijer, A., de Beer, P., & Dagevos, J. (2017). Mobiliteit binnen de perken: Zeer gering positieverbetering van werknemers uit Oost-Europa bij een langer werkverleden. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(4), 384-400.

https://www.tijdschriftvoorarbeidsvraagstukken.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/TA-33-4-2/Mobiliteit-binnen-de-perken

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

ARTIKEL

Mobiliteit binnen de perken

Zeer geringe positieverbetering van werknemers uit Oost-Europa bij een langer werkverleden

Anita Strockmeijer, Paul de Beer & Jaco Dagevos*

Dit artikel laat zien dat arbeidsmigranten uit Oost-Europa starten met een zwakke positie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Deze laat enige verbetering zien naarmate men langer werkzaam is in Nederland, maar ze is minder dan bij andere migrantengroepen. De resultaten zijn gebaseerd op gegevens van de integrale werknemerspopulatie. Multivariate analyses laten zien dat de migranten uit Oost-Europa, ook als wordt gecontroleerd voor diverse achtergrondkenmerken, vaker blijven werken in tijdelijke dienstverbanden, tegen relatief laag loon en in preciaire arbeid vergeleken met andere migranten.

Arbeidsmigranten uit Oost-Europese landen

‘De Nederlandse arbeidsmarkt ontwikkelt zich bijzonder gunstig. Het aantal vacatures is nog nooit zo hoog geweest en de werkloosheid daalt snel. Verder uitstel van invoering van het vrij werknemersverkeer voor Oost-Europa schaadt het Nederlandse bedrijfsleven en daarmee ook de Nederlandse arbeidsmarkt’, schreef de toenmalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Piet-Hein Donner op 6 april 2007 (SZW, 2007). Het Centraal Planbureau had eerder al laten weten dat door vrij verkeer van werknemers ‘de knelpunten op de arbeidsmarkt zouden verminderen’ (CPB, 2004).

Vrij verkeer voor werknemers uit Oost-Europa en daarmee de afschaffing van de tewerkstellingsvergunningplicht voor werkgevers werden een feit per 1 mei 2007. Werknemers uit Polen, Hongarije, Estland, Letland, Litouwen, Slowakije, de Tsjechische Republiek en Slovenië hebben vanaf dat moment vrij toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor Cyprus en Malta golden al vanaf de toetreding in 2004 geen beperkingen voor het vrij verkeer van werknemers omdat deze landen reeds tot de Europese Economische Ruimte (EER) behoorden (Pool, 2011). In 2007 traden Bulgarije en Roemenië toe tot de Europese Unie (EU). Na een overgangstermijn van zeven jaar werd het vrij verkeer van werknemers voor

* Anita Strockmeijer is werkzaam bij Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. E-mail: anita.strockmeijer@uwv.nl. Paul de Beer is werkzaam bij het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies aan de Universiteit van Amsterdam en bij De Burcht. Jaco Dagevos is werkzaam bij het Sociaal en Cultureel Planbureau en aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

deze landen pas in 2014 van kracht. Kroatië is sinds juli 2013 de nieuwste en 28ste lidstaat van de Europese Unie. Vrij verkeer van werknemers is voor Kroaten uitgesteld tot, in principe, juli 2018 (SZW, 2013b).

In de ruim tien jaar sinds de oostelijke uitbreiding van de Europese Unie in 2004 zijn, ondanks de economische laagconjunctuur, vele arbeidsmigranten uit Oost-Europa in Nederland komen werken. Inmiddels vormen zij de grootste populatie arbeidsmigranten. Prognoses voor het komende decennium gaan ervan uit dat deze arbeidsmigratie onverminderd hoog zal blijven (CBS, 2016; Van Duin et al., 2015). Sinds de uitbreiding van de EU met lidstaten uit Oost-Europa bestaat de migratiestroom voor het overgrote deel uit Poolse arbeidsmigranten. Deze migratie kent een specifieke voorgeschiedenis. Al voor de toetreding van Polen tot de Europese Unie maakten Polen gebruik van vrij verkeer van werknemers.

Dit was mogelijk doordat de Duitse achtergrond van autochtone Sileziërs is erkend, waarmee zij – en hun nazaten – aanspraak konden maken op het Duitse staatsburgerschap en tegelijkertijd hun Poolse staatsburgerschap behielden (Slegers, 2005). De ‘Duitse Polen’ konden met hun Duitse paspoort toetreden tot de Europese arbeidsmarkt en richtten zich initieel op Duitsland, maar later ook onder meer op Nederland. Het aantal bureaus dat Polen met een Duits paspoort op de Nederlandse arbeidsmarkt bemiddelde, nam vanaf 1999 snel toe door het wegvallen van de vergunningsplicht voor uitzendbureaus (Pool, 2011). Vanaf 2000 kwam een permanente stroom van arbeidskrachten uit Polen naar bedrijven in Nederland op gang. Op bussen, billboards, aanplakbiljetten en uithangborden werd reclame gemaakt voor de vele uitzendbureaus die Sileziërs in Nederland aan werk konden helpen (Slegers, 2005, p. 39). De bureaus regelden in feite alles: werving en selectie, contracten, de reis, begeleiding op de werkvloer, de terugreis en er werd ook gezorgd voor woonruimte in Nederland (Adjiembaks & De Jong, 2012; Pool, 2011). De kennis en expertise van uitzendbureaus met Polen werden benut om het werkgebied te vergroten met de oostelijke uitbreiding van de Europese Unie. De intensieve vorm van ondersteuning en dienstverlening door uitzendbureaus kan ervoor zorgen dat de arbeidsmigranten uit Oost-Europa tevreden zijn over hun werk, beter presteren en graag weer terugkomen. Ze hoeven zelf niet naar werk te zoeken en dit geeft ze mogelijkheden om een periode in eigen land te verblijven. De keerzijde van deze afhankelijkheidspositie is dat zij de werknemers kwetsbaar maakt voor uitbuiting (Adjiembaks & De Jong, 2012; McGauran et al., 2016; Pool, 2011; SZW, 2013a; SZW, 2015).

De actieve bemiddeling door uitzend-, wervings- en detachingsbureaus is één verklaring voor de grote toestroom van arbeidsmigranten uit Oost-Europa. De reden van de komst van nieuwe migranten uit de toegetreden lidstaten is voornamelijk economisch. Mensen worden gemotiveerd om te migreren doordat zij worden afgestoten (*push*) door ongunstige omstandigheden in het eigen land en worden aangetrokken (*pull*) door betere omstandigheden in het buitenland. Werkloosheid in het thuisland en werk tegen een hoger uurloon in het gastland zijn de drijvende *push*- en *pull*-factoren in studies over de komst van nieuwe migranten uit Oost-Europa (Berkhout et al., 2014; Burrell, 2010; Dagevos, 2011; Drinkwater et al., 2009; SER, 2014). De grote economische verschillen tussen

Oost-Europa en West-Europa maken het voor werknemers uit Oost-Europa aantrekkelijk, en de open grenzen binnen de Europese Unie maken het gemakkelijker om heen en weer te pendelen (Engbersen et al., 2011). Door te werken in een land waar de lonen hoog liggen en te wonen in een land waar de kosten van levensonderhoud aanmerkelijk lager zijn, kunnen zij optimaal gebruikmaken van het verdiende inkomen (Pool, 2011). Volgens Berkhout et al. (2014) is de stroom arbeidsmigranten uit Oost-Europa zowel een belangrijke oorzaak alsook het gevolg van de toegenomen flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit heeft zijn weerslag op de vorm van migratie. Veel arbeidsmigranten uit Oost-Europa werken enkele weken of maanden achtereenvolgend in Nederland om dan voor kortere of langere tijd naar het thuisland terug te keren (Engbersen et al., 2011). Tegelijkertijd is er de vestiging van een omvangrijke groep Poolse arbeidsmigranten (Dagevos, 2011).

Als arbeidsmigranten arriveren in het bestemmingsland, vervullen zij veelal banen aan de onderkant van de arbeidsmarkt (Dagevos, 1998; Lusia & Bauder, 2010). Dat geldt ook voor arbeidsmigranten uit Oost-Europa (Dagevos, 2011; Huijnk et al., 2014; Kremer & Schrijvers, 2014; McGauran et al., 2016). De segmentatietheorie kan een verklaring bieden voor de positie van migranten op het minder aantrekkelijke, secundaire segment (Doeringer & Piore, 1971). De afbakening van de segmenten verschilt tussen studies, maar heeft voor migranten veelal betrekking op de aard van de werkzaamheden, de beloning, het dienstverband en ontwikkelmogelijkheden (Dagevos, 1998; Lusia & Bauder, 2010). In een CPB/SCP-publicatie (De Graaf-Zijl et al., 2015) over de onderkant van de arbeidsmarkt deelt preciaire arbeid (*precarious employment*) dezelfde kenmerken als het secundaire segment: '(1) een grote mate van onzekerheid over de voortzetting van het werk (baan heeft beperkte looptijd, er is grote kans op baanverlies, of het werk is onregelmatig en er is grote onzekerheid over continuering ervan); (2) weinig individuele of collectieve invloed op arbeidsomstandigheden, lonen, werktempo; (3) werknemers in het segment hebben een geringe bescherming op grond van wettelijke of andere regelgeving (discriminatie, ontslag, slechte arbeidsomstandigheden, sociale zekerheid enz.) en, ten slotte, (4) lage verdiensten' (De Graaf-Zijl et al., 2015, p. 30). Arbeidsmigranten die werken in het secundaire segment c.q. preciaire arbeid verrichten, ondervinden barrières om te gaan werken in het primaire segment, dat bestaat uit vaste, goed betaalde banen met mogelijkheden voor opwaartse mobiliteit. De grens tussen het primaire en secundaire segment is moeilijk doordringbaar, waardoor arbeidsmigranten veelal in het secundaire segment blijven 'steken' (Dagevos, 1998). Dat wil niet zeggen dat arbeidsmigranten niet mobiel zijn. Zij blijven na aankomst in het bestemmingsland vaak niet lang in dezelfde baan, maar bewegen tussen verschillende banen in de hoop hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren (Parutis, 2014). Parutis onderscheidt voor Oost-Europese arbeiders die werken in het Verenigd Koninkrijk, drie baantypen. Allereerst richten arbeidsmigranten zich op het vinden van een 'willekeurige baan' (*any job*) die een bron van inkomsten biedt om van te kunnen leven en waarmee ze een voet aan de grond krijgen in het bestemmingsland. Deze banen zijn te karakteriseren als preciaire arbeid vanwege het grote aantal arbeidsuren, lage lonen, informeel of uitzendwerk en problematische arbeidsomstandigheden. Ze doen denken aan banen van het secundaire segment (Doe-

ringer & Piore, 1971) uit de segmenteringstheorieën. Deze fase duurt volgens Parutis meestal een jaar, waarin migranten bekender worden met hun nieuwe omgeving en zij er klaar voor zijn om te zoeken naar 'betere banen' (*better jobs*). Deze zijn legaal, omvatten werknemersrechten, kennen reguliere werktijden en bieden ontwikkelmogelijkheden. Echter, sommige arbeidsmigranten blijven steken in de willekeurige baan en vinden het lastig om verder te komen, zeker als zij de taal van het bestemmingsland niet spreken. Beheersing van de taal is een van de belangrijkste factoren die de kans op een transitie naar een betere baan bepalen (Parutis, 2014). Slechts enkele arbeidsmigranten vinden een baan die optimaal past bij hun kennis en vaardigheden, interesses en ambitie voor de toekomst, op zoek naar hun 'droombaan' (*dream job*). Ook Chiswick et al. (2005) gaan uit van een toename in de beroepsstatus nadat arbeidsmigranten enige tijd in het land van bestemming werken. Hun U-curve theorie gaat uit van een daling in de beroepsstatus van de laatste baan in het herkomstland naar de eerste baan in het bestemmingsland, gevolgd door een stijging in de beroepsstatus na een langer verblijf in het bestemmingsland.

In dit artikel gaan we in op twee vragen. De eerste is welke positie werknemers uit Oost-Europa op de Nederlandse arbeidsmarkt innemen, en in hoeverre deze verschilt van andere migranten. De positie op de arbeidsmarkt wordt in dit artikel gemeten aan de hand van het loon, het dienstverband en het verrichten van preciaire arbeid, gedefinieerd als een combinatie van een laag uurloon en onzeker werk (De Graaf-Zijl et al., 2015). De tweede vraag heeft betrekking op de mobiliteit die werknemers uit Oost-Europa doormaken. De vraag luidt: in hoeverre realiseren arbeidsmigranten uit Oost-Europa naarmate zij langer in Nederland werken een betere positie op de arbeidsmarkt, zowel in absolute zin als in vergelijking met andere migrantengroepen en met autochtone Nederlandse werknemers, rekening houdend met de achtergrondkenmerken van de groep?

Arbeidsmigranten uit Oost-Europa onderscheiden zich van andere arbeidsmigranten doordat velen via uitzendbureaus naar Nederland komen. Dit plaatst hen in een afhankelijkheidspositie, waardoor ze het risico lopen om in minder aantrekkelijke banen terecht te komen. Die kenmerken zich door weinig mogelijkheden op mobiliteit en geringe inkomensstijgingen. Een ander verschil met veel (arbeids)migranten uit andere herkomstlanden is het verblijfsperspectief. Migratie vanuit Oost-Europa is voor een deel circulair: mensen komen voor een korte periode om daarna weer terug te keren. Werkgevers zullen minder investeren in deze werknemers en geen loopbaanmogelijkheden en inkomensvoortgang aanbieden. Vanwege het korte verblijfsperspectief nemen circulaire migranten mogelijk genoegen met minder aantrekkelijke banen en lagere lonen. Maar als zij langer werkzaam zijn op de arbeidsmarkt, zal hun positie verbeteren. Dit leidt tot de formulering van de volgende hypothesen:

Hypothese 1: Oost-Europese arbeidsmigranten op de Nederlandse arbeidsmarkt hebben vaker een tijdelijke baan, lager loon en verrichten vaker preciaire arbeid dan migranten met een andere herkomst en autochtone Nederlanders.

Hypothese 2: Het verschil tussen arbeidsmigranten uit Oost-Europa en migranten met een andere herkomst wordt kleiner naarmate zij langer in Nederland werkzaam zijn.

Data, operationalisatie en methode

Data

Voor de analyses in dit artikel gebruiken we de Polisadministratie: een integraal databestand van alle werknemers in Nederland. De analyses hebben betrekking op werknemers die op enig moment in 2014 in loondienst werkten. Het gaat om verloonde arbeid waarover de werkgever loonaangifte heeft gedaan bij de Nederlandse fiscus en waarvoor de werknemer verzekerd is.

Het werknemersbestand Polisadministratie omvat zowel werknemers die staan geregistreerd in de gemeentelijke Basisregistratie Personen (BRP; voorheen bekend onder de naam Gemeentelijke Basisadministratie) als werknemers die zich niet in de BRP hebben ingeschreven omdat zij korter dan vier maanden in Nederland verblijven. Omdat een aanzienlijk deel van de arbeidsmigranten uit Oost-Europa zich niet inschrijft in de BRP, maar de werknemers wel voorkomen in de Polisadministratie, bevat het analysebestand de totale populatie werknemers. Daarmee zijn ook alle gerapporteerde samenhangen significant. Zelfstandigen, werknemers in dienst van een buitenlandse werkgever en werknemers die illegaal in Nederland werken, dragen geen premies werknemersverzekeringen af en worden niet geregistreerd in het werknemersbestand Polisadministratie.

Aan het werknemersbestand is de herkomst van in het buitenland geboren werknemers gekoppeld om in de analyses een uitsplitsing te maken naar verschillende groepen migranten. Het doel van de analyses is om na te gaan in hoeverre verschillen tussen verschillende groepen worden verklaard door verschillen in achtergrondkenmerken, dan wel door het verschil in herkomst. Als werknemers niet bekend zijn in de BRP, is ook de herkomstgroepering onbekend. In dat geval is de (eerste) nationaliteit van de werknemer gebruikt om de herkomst te bepalen. De nationaliteit van werknemers is bekend omdat werkgevers deze registreren op het loonaangifteformulier. De herkomst van 88% van de werknemers is bepaald op basis van hun inschrijving in de BRP en van de resterende 12% op basis van nationaliteit. De herkomst van werknemers uit Oost-Europa is daarentegen voor 58% gebaseerd op nationaliteit. De koppeling met de BRP maakt het mogelijk om achtergrondkenmerken zoals geslacht en leeftijd aan werknemers te koppelen.¹ Oudere werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt en jongeren tot 20 jaar, zijn uit het analysebestand verwijderd; in het laatste geval omdat voor scholieren en studenten werk veelal een nevenactiviteit is.

In de analyses ligt de focus op de positie van werknemers uit Oost-Europa. Hun positie zetten we af tegen andere migrantengroepen en tegen autochtone Nederlandse werknemers. In de migrantengroepen onderscheiden we migranten met herkomst EU-rest (de lidstaten die *voor* de uitbreiding in 2004 en 2007 al

vrij verkeer van werknemers kenden inclusief landen van de EER en Zwitserland), westers en niet-westers conform de herkomstindeling van het CBS, terwijl Turkse en Marokkaanse werknemers, als de grootste groep van (voormalige) arbeidsmigranten, apart worden genomen.²

Afhankelijke variabelen

In de empirische analyses staan drie afhankelijke variabelen centraal die de grondslag vormen voor de (zwakke) positie van migranten: loon, dienstverband en precare arbeid als combinatie van laag loon en een contract voor bepaalde tijd.

Loon betreft het basisloon. Om de verwachtingen over een laag loon te toetsen is een regressieanalyse van de logaritme van het uurloon uitgevoerd. Het *uurloon* is berekend door het totale basisloon van een werknemer te delen door het totale aantal basisuren.

Het dienstverband is geoperationaliseerd door onderscheid te maken tussen een dienstverband voor bepaalde tijd (tijdelijk) en een dienstverband voor onbepaalde tijd (vast). Omdat het dienstverband een dichotome variabele is, is de samenhang tussen herkomst en dienstverband onderzocht met een logistische regressieanalyse. In geval van meerdere banen, waarbij het dienstverband per baan kan verschillen, is gekozen voor het dienstverband waarover in een jaar de meeste loonaangiftes zijn gedaan.

Precare arbeid is een dichotome variabele en geoperationaliseerd als de combinatie van een laag uurloon en een contract voor bepaalde tijd. Geen precare arbeid betekent een hoger uurloon en/of een contract voor onbepaalde tijd. De hypothese over de invloed van herkomst op het verrichten van precare arbeid is eveneens getoetst met een logistische regressieanalyse. Onze empirische afbakening van precare arbeid is in lijn met de CPB/SCP-publicatie (De Graaf-Zijl et al., 2015), waar sprake is van een laag uurloon als dit maximaal 130% van het minimumloon bedraagt. Wettelijk is er geen minimumuurloon omdat een volledige werkweek per bedrijf verschillend kan zijn. Er is uitgegaan van een minimumuurtarief voor werkenden van 23 jaar en ouder bij een werkweek van 40 uur: dit bedroeg € 8,57 per uur in januari 2014. In de analyse is 130% van dit uurtarief als bovengrens voor een laag loon aangehouden.

Onafhankelijke variabelen

In de multivariate analyses van het loon, het dienstverband en precare arbeid zijn herkomst, geslacht, leeftijd, sector en verblijfsintentie als onafhankelijke variabelen opgenomen.

Om de mogelijkheid van een niet-lineair verband te onderzoeken is leeftijd in vijf categorieën ingedeeld: 20-24 jaar, 25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar en 55-65 jaar.

De variabele sector kent tien categorieën. De sector waarin een werknemer werkt, kan in een jaar verschillen. De sector die in de loonaangiftes van een werknemer

het meeste voorkomt (in het algemeen dus de sector waarin men in 2014 het langst gewerkt heeft), is in de analyse opgenomen.

De verblijfsintentie wordt gemeten aan de hand van registratie in de gemeentelijke BRP. De veronderstelling is dat migranten die zich inschrijven in de BRP, naar Nederland komen met een langere verblijfsintentie.

Opleiding ontbreekt als verklarende variabele. Registergegevens hebben uitsluitend betrekking op Nederlandse opleidingen. Doordat zeer weinig arbeidsmigranten uit Oost-Europa een opleiding in Nederland hebben gevolgd, is de vulling van de variabele opleiding voor deze groep werknemers zeer beperkt.

De positie van arbeidsmigranten op de Nederlandse arbeidsmarkt is de centrale variabele in ons onderzoek. Op grond van de theorie verwachten we een betere arbeidsmarktpositie naarmate een migrant een langer werkverleden heeft in het bestemmingsland. Het longitudinale aspect in het theoretisch kader van 'willekeurige banen' naar 'betere banen' meten we door het werkverleden van arbeidsmigranten in de analyse te betrekken. Het werkverleden is bepaald op basis van het aantal jaren waarin men in de periode 2010-2014 in Nederland in loondienst heeft gewerkt. We onderscheiden een starter, een onderbroken en een langer werkverleden.

Een starter werkte in loondienst in Nederland in 2014 en werkte niet in Nederlandse loondienst in 2010, 2011 en 2012; 2013 is buiten beschouwing gelaten. Een werknemer met een onderbroken werkverleden werkte in loondienst in Nederland in 2014 en op enig moment in de jaren 2010-2013 maar niet elk jaar. Een werknemer met een langer werkverleden werkte in elk van de vijf jaren (2010-2014) op enig moment in loondienst in Nederland.

Beschrijvende resultaten achtergrondkenmerken van arbeidsmigranten

In 2014 hebben ruim 8,1 miljoen werknemers op enig moment in Nederland in loondienst gewerkt; in de leeftijd van 20 jaar tot en met 65 jaar gaat het om 7,4 miljoen werknemers. Zie tabel 1.

In totaal gaat het om 303.000 werknemers uit Oost-Europa, dit is 4,1% van het totaal aantal werknemers in 2014. Terwijl hun aantal met een procent was gestegen ten opzichte van 2010, was het aantal werknemers met een andere herkomst in deze periode met ongeveer 0,1 procentpunt afgenomen.

Leeftijd en geslacht

Van de autochtone Nederlandse werknemers is iets meer dan de helft man, maar onder migrantengroepen ligt dit aandeel rond de 60%. Uitzondering vormen werknemers met een westerse herkomst exclusief EU, waaronder zich meer vrouwen dan mannen bevinden. Vooral onder werknemers uit Rusland en Indonesië is het aandeel vrouwen relatief hoog.

De gemiddelde leeftijd van werknemers uit Oost-Europa is 33 jaar; dat is acht jaar lager dan de gemiddelde leeftijd van werknemers met een andere buitenlandse herkomst, die rond de 41 jaar ligt.

Naar herkomst wijkt de gemiddelde leeftijd tussen mannen en vrouwen niet noemenswaardig van elkaar af. De leeftijd van mannen is veelal een jaar hoger en onder Turkse/Marokkaanse mannelijke werknemers 2,5 jaar. Echter, de gemiddelde leeftijd van mannelijke werknemers met een Oost-Europese en niet-westerse herkomst is lager dan de gemiddelde leeftijd van de vrouwelijke werknemers met respectievelijk een half en een jaar.

Tabel 1 *Werknemers van 20 tot en met 65 jaar in loondienst in Nederland (aantal, aandeel mannen en gemiddelde leeftijd), 2014*

Herkomst	Aantal (x 1.000)	Aandeel (in procenten)	Mutatie t.o.v. 2010 (in procenten)	Aandeel mannen (in procenten)	Gemiddelde leeftijd
Oost-Europa	303	4,1	1,0	58	33
EU-rest	207	2,8	0,0	57	40
Westers excl. EU	98	1,3	-0,1	49	43
Niet-westers	349	4,7	-0,1	53	41
Turkije/Marokko	145	2,0	-0,2	63	41
Nederland	6.278	85,0	0,2	52	41
Totaal					

Bron: microbestand CBS, bewerking auteur

Sector

Werknemers uit Oost-Europa vinden, zoals tabel 2 laat zien, in een beperkt aantal sectoren emplooi. Velen worden via een uitzendbureau tewerkgesteld bij een bedrijf. Werknemers met een andere herkomst werken veel minder vaak via een uitzendbureau. Verder zijn werknemers uit Oost-Europa veelal werkzaam in de agrosector. Dit is een samenvoeging van een aantal sectoren waaronder land- en tuinbouw, visserij, slachters, zuivel en voedingsindustrie. Daarnaast werken zij veel in de transportsector, inclusief havenbedrijven. De Oost-Europese arbeidsmigranten werken vrijwel niet in sectoren als gezondheidszorg, onderwijs en overheid, waar Nederlanders juist vaak werkzaam zijn. Werknemers uit de andere Europese landen en van westerse herkomst werken relatief vaak in de financiële dienstverlening, niet-westerse werknemers in de gezondheidszorg en in de schoonmaak, die deel uitmaakt van de categorie overig. Ook Turkse en Marokkaanse werknemers werken vaak in de schoonmaak.

Vaak wordt gesteld dat een aanzienlijk deel van de werkenden in de bouwsector bestaat uit arbeidsmigranten. Dit zien we niet terug in de cijfers die gebaseerd zijn op verzekerde loonarbeid. Waarschijnlijk zijn veel arbeidsmigranten in de bouwsector zzp'ers, werken ze via detachering of doen ze informeel werk.

Tabel 2 Verdeling over sectoren (in procenten per herkomstland), 2014

	Oost-Europa	EU-rest	Westers excl. EU	Niet-westers	Turkije/ Marokko	Nederland
Uitzendsector	26	8	6	8	9	4
Agrosector	22	3	3	3	6	3
Transport w.o. haven	16	6	5	6	6	6
Groothandel & Winkelbedrijf	10	13	12	12	11	14
Industrie	6	12	10	8	12	10
Financieel	4	18	19	14	8	16
Bouwsector	1	1	1	1	2	3
Gezondheid	2	11	14	15	12	20
Onderwijs	1	7	7	5	3	7
Overheid	0	3	7	8	8	9
Overig w.o. schoonmaak	5	10	11	19	21	7
Onbekend	8	9	6	4	3	2
Totaal	100	100	100	100	100	100

Bron: microbestand CBS, bewerking auteur

Uren, dienstverband en loon

Arbeidsmigranten uit Oost-Europa hebben de naam veel uren te werken. Het aandeel dat voltijds werkt en daarmee valt in de wekelijkse arbeidsduurklasse van meer dan 35 uur per week, is onder Oost-Europese werknemers even hoog als onder andere werknemers met een Europese herkomst (60%). Het aantal daadwerkelijke verloonde uren is onder werknemers uit Oost-Europa echter wel het grootst. Nederlandse werknemers werken het vaakst parttime.

Drie op de vier arbeidsmigranten uit Oost-Europa werken in een tijdelijk dienstverband, terwijl slechts een op de drie werknemers uit andere migrantengroepen en autochtone Nederlanders een tijdelijk dienstverband hebben.

Het gemiddelde uurloon is het laagst voor werknemers uit Oost-Europa. Zij verdienen gemiddeld tien euro per uur. Werknemers uit de andere Europese landen en van westerse herkomst verdienen gemiddeld het dubbele. Een deel van de arbeidsmigranten uit deze herkomstgroeperingen zijn waarschijnlijk kennismigrant, en werkzaam in de hogere segmenten van de arbeidsmarkt.

Werkverleden

Bijna de helft van de Oost-Europese arbeidsmigranten heeft een werkverleden als starter op de Nederlandse arbeidsmarkt, zoals tabel 3 laat zien. Een kwart werkt met tussenpozen in Nederland. Zij hebben een onderbroken werkverleden; door bijvoorbeeld werkloosheid of vertrek naar het buitenland kunnen breuken in het werkverleden zijn ontstaan. Een op de drie arbeidsmigranten uit Oost-Europa werkt al langer in Nederland en werkte in elk van de jaren 2010-2014 op enig moment in Nederland. Het aandeel werknemers uit andere migranten-

groepen met een langer werkverleden op de Nederlandse arbeidsmarkt is groter in vergelijking met werknemers uit Oost-Europa en hun aandeel starters is aanzienlijk kleiner.

Tabel 3 *Werkverleden, 2014 (in procenten per herkomstland)*

Herkomst	Starter	Onderbroken	Langer
Oost-Europa	44	25	32
EU-rest	23	17	61
Westers excl. EU	13	15	72
Niet-westers	11	16	73
Turkije/Marokko	7	14	80
Nederland	2	7	91

Bron: microbestand CBS, bewerking auteur

Multivariate analyses: toetsing van de hypothesen

Analyses van loon, dienstverband en preciaire arbeid

Bovenstaande geeft grond voor bevestiging van hypothese 1. Arbeidsmigranten uit Oost-Europese landen op de Nederlandse arbeidsmarkt hebben vaker een tijdelijke baan, een lager loon en verrichten vaker preciaire arbeid dan migranten met een andere herkomst en autochtone Nederlanders. Behalve de herkomst kunnen echter ook andere factoren, zoals geslacht, leeftijd en sector, van invloed zijn op de positie op de arbeidsmarkt. Daarom worden de resultaten van multivariate analyses gepresenteerd waarin de samenhang tussen verschillende factoren tegelijk wordt meegenomen. Dit levert een zuiverder schatting op van de invloed van herkomst op achtereenvolgens het loon, het dienstverband en preciaire arbeid, en kunnen we preciezer zijn over de betekenis van de hypothesen. De tabel in de bijlage geeft een integrale weergave van de uitkomsten van de analyses.

De eerste indicator voor een zwakke arbeidsmarktpositie is het loon. Werknemers die in het buitenland zijn geboren, ontvangen minder loon, ook na controle voor geslacht, leeftijd, sector en verblijfsintentie. Dat geldt in principe voor alle herkomstgroepen met uitzondering voor werknemers uit de andere Europese lidstaten. Werknemers uit de Oost-Europese landen ontvangen bijna 20% minder loon dan autochtone Nederlandse werknemers, een fractie minder dan Turkse/Marokkaanse werknemers met 18% minder loon. De analyse levert dus steun voor de verwachting dat arbeidsmigranten uit Oost-Europa een lager loon ontvangen dan migranten met een andere herkomst en Nederlanders werknemers. Verder ontvangen vrouwen en uitzendkrachten een relatief laag loon.

De tweede indicator die we hanteren voor de arbeidsmarktpositie, is het dienstverband. De relatieve kansverhouding (odds ratio) van een tijdelijk dienstverband ten opzichte van een vast dienstverband is voor Oost-Europese werknemers ruim drie maal zo groot (3,6) als voor Nederlanders. De relatieve kansverhouding is, begrijpelijkerwijs, verreweg het grootst in de uitzendsector (36,1). Van de overige kenmerken blijken vrouwen een iets grotere kans te

hebben op een tijdelijk dienstverband; naarmate de leeftijd hoger is, neemt de kans op een tijdelijk contract enigszins af en werknemers die niet staan ingeschreven in de BRP en dus waarschijnlijk niet de intentie hebben om voor langere periode in Nederland te verblijven, hebben vaker een tijdelijk contract.

Om een indruk te geven van de grootte van de verschillen kunnen we berekenen dat de kans op een tijdelijk contract van een man, niet ingeschreven in de BRP, tussen de 25 en 34 jaar met een herkomst uit Oost-Europa en werkend in het winkelbedrijf, 72% bedraagt. De kans dat de referentiepersoon met een Turkse/Marokkaanse herkomst werkt op basis van een tijdelijk dienstverband, is veel kleiner, 47%. De kansen voor werknemers met andere Europese herkomst, westerse en niet-westerse herkomst wijken hier niet veel van af met respectievelijk 50, 53 en 54%.

De laatste indicator voor de positie van werknemers uit Oost-Europa op de Nederlandse arbeidsmarkt is precare arbeid. De relatieve kansverhouding voor deze migrantengroep op precare arbeid – een laag loon in combinatie met een tijdelijk dienstverband – is voor hen bijna zes maal zo groot (5,8) als voor autochtone Nederlandse werknemers. Ook werknemers met een andere herkomst hebben een grotere kans op precair werk dan autochtone Nederlandse werknemers, maar aanzienlijk minder kans dan werknemers uit Oost-Europa. Voor andere migrantengroepen variëren de odds ratio's van 1,4 tot 2,4. De sectorvariabelen laten zien dat de kans op precare arbeid relatief groot is in de uitzendsector, landbouw, transport en overig/schoonmaak. Vrouwen hebben meer kans op precare arbeid dan mannen, evenals arbeidsmigranten zonder verblijfsintentie vergeleken met degenen die staan ingeschreven in de BRP, terwijl ouderen minder kans hebben op precare arbeid dan jongeren.

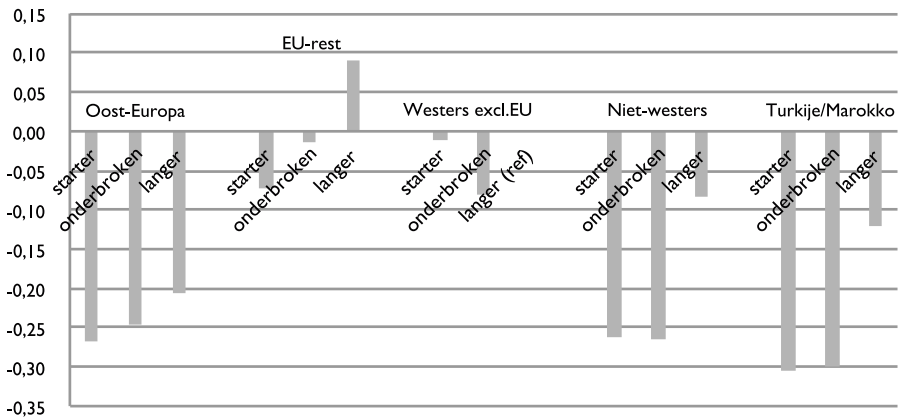
Voor de referentiepersoon zoals hierboven geschetst met herkomst uit Oost-Europa is de kans op het verrichten van precare arbeid 60%, terwijl deze kans voor de referentiepersoon met overige niet-westerse herkomst 39% is, met Turkse of Marokkaanse herkomst 35%, met westerse herkomst 31% en met andere Europese herkomst 26%.

De multivariate analyses geven dus ook aanleiding om hypothese 1 te bevestigen.

Samenhang met werkverleden

Na de voorgaande analyse, waaruit blijkt dat de arbeidsmarktpositie van arbeidsmigranten uit Oost-Europa aanzienlijk slechter is dan van andere migrantengroepen, gaan we na of zij hun positie op de arbeidsmarkt weten te verbeteren naarmate ze langer werkzaam zijn in Nederland. Het werkverleden is als onafhankelijke variabele in de analyses meegenomen, maar alleen voor migrantengroepen. Voor autochtone Nederlandse werknemers heeft werkverleden een andere betekenis en hangt het veelal samen met de leeftijd van een werknemer. In het model is een interactie-effect tussen het werkverleden en de herkomst van de werknemer opgenomen. In de bijlage zijn de resultaten van drie multivariate analyses van het loon, het dienstverband en precare arbeid opgenomen. Figuur 1 toont de grootte van het interactie-effect tussen werkverleden en her-

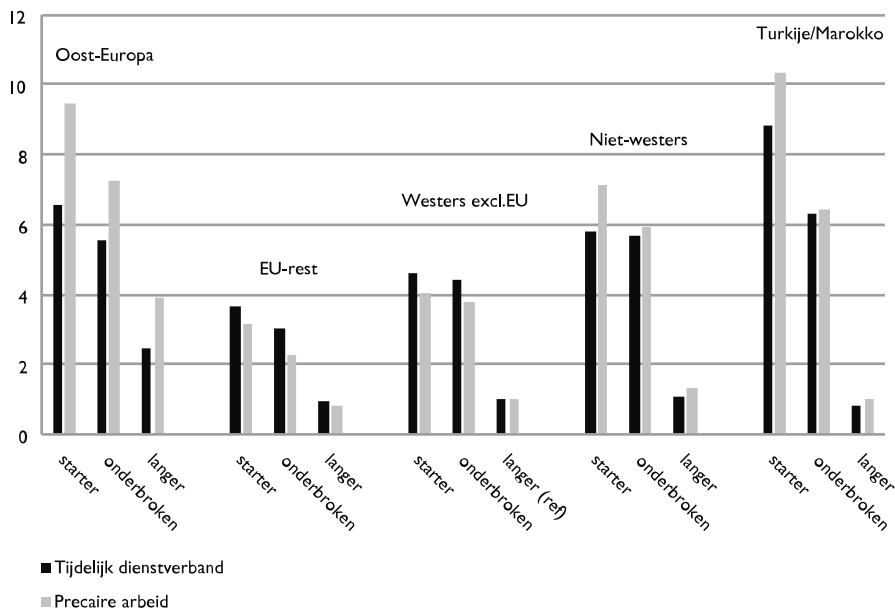
komst met betrekking tot het loon, en figuur 2 met betrekking tot het dienstverband en precare arbeid.



Figuur 1 Regressiecoëfficiënt van interactie-effect van herkomst en werkverleden op het loon

Bron: microbestand CBS, bewerking auteur

Figuur 1 laat zien dat voor alle migrantengroepen de werknemers die van 2010 tot 2014 jaarlijks in Nederland hebben gewerkt, het loon hoger is dan voor starters en werknemers met een onderbroken werkverleden. Werknemers met een Oost-Europese, Turks/Marokkaanse en niet-westerse herkomst starten met een relatief laag loon, dat bij een onderbroken werkverleden nagenoeg hetzelfde niveau heeft, maar bij een langer werkverleden stijgt. Echter, arbeidsmigranten uit Oost-Europa met een langer werkverleden in Nederland verdienen aanzienlijk minder dan de andere migrantengroepen. Werknemers uit Oost-Europa profiteren dus veel minder van een langduriger verblijf in Nederland. Opmerkelijk is dat werknemers van westerse herkomst de Nederlandse arbeidsmarkt betreden met een relatief hoog loon, dat lager is als zij een onderbroken werkverleden hebben, maar weer iets hoger als zij langer in Nederland werken.



Figuur 2 Odds ratio van interactie-effect van herkomst en werkverleden op het dienstverband en preciaire arbeid
Bron: microbestand CBS, bewerking auteur

Figuur 2 laat zien in welke mate het werkverleden een rol speelt bij de kans op een tijdelijk contract en het verrichten van preciaire arbeid. Alle starters op de Nederlandse arbeidsmarkt hebben een relatief grote kans op een tijdelijk dienstverband en preciaire arbeid. Dit geldt het sterkst voor arbeidsmigranten uit Oost-Europa en voor migranten van niet-westerse en Turkse/Marokkaanse herkomst. Naarmate zij langer werkzaam zijn in Nederland, verbetert hun positie. We zien een vergelijkbare ontwikkeling als bij het loon, waarbij het verschil tussen starters en migranten met een onderbroken werkverleden over het algemeen klein is. Wederom constateren we dat arbeidsmigranten uit Oost-Europa die langer in Nederland werken, hun positie minder verbeteren dan de andere migrantengroepen, vooral als het gaat om preciaire arbeid.

De resultaten ondersteunen de hypothese dat de arbeidsmarktpositie verbetert met een langer werkverleden. Voor Oost-Europese arbeidsmigranten geldt dit echter minder dan voor de andere migranten, waardoor hun achterstand ten opzichte van deze groepen groter wordt naarmate zij langer in Nederland werken. Daarmee wordt hypothese 2 verworpen.

Conclusies en discussie

In dit artikel analyseerden we de positie van arbeidsmigranten uit Oost-Europa op de Nederlandse arbeidsmarkt en vergeleken we deze met de arbeidsmarktpositie van andere migrantengroepen. Bovendien gingen we na in hoeverre het werkverleden van invloed is op deze positie. De resultaten bevestigen de verwachting dat migranten veelal werken in het secundaire segment van de arbeidsmarkt en minder aantrekkelijke banen hebben dan autochtone Nederlandse werknemers. Ook als gecontroleerd wordt voor achtergrondkenmerken (leeftijd, geslacht, sector), zijn de lonen van werknemers met een buitenlandse herkomst lager, de dienstverbanden vaker tijdelijk en is er vaker sprake van preciaire arbeid.

De arbeidsmarktpositie van arbeidsmigranten uit Oost-Europa is bovendien slechter dan van andere migrantengroepen. Zij vormen een specifieke migrantengroep van wie de positie en de positieverbetering verschilt van andere groepen arbeidsmigranten. Arbeidsmigranten uit Oost-Europa starten niet alleen met een zwakke positie op de Nederlandse arbeidsmarkt, zoals ook het geval is bij andere niet-westerse migranten, maar naarmate zij langer werken in Nederland verbetert hun positie minder sterk dan bij andere migrantengroepen. Terwijl Turkse/Marokkaanse en niet-westerse migrantengroepen met een langer werkverleden overwegend een vast dienstverband en een hoger loon krijgen, blijven werknemers uit Oost-Europa vaak werken in tijdelijke dienstverbanden, tegen een laag loon en in preciaire arbeid. Het werken in seizoensarbeid in bijvoorbeeld de landbouw kan daarvoor maar ten dele een verklaring bieden, omdat het verschil blijft bestaan als voor sector wordt gecontroleerd.

De analyses in dit artikel zijn uitgevoerd op basis van een integraal werknemersbestand, waardoor we ook over kleine groepen migranten uitspraken kunnen doen. Dit is een belangrijke kwaliteit van het gebruikte gegevensbestand. Nadelen zijn er ook. Het gaat om geregistreerde werknemers in loondienst; zzp'ers en gedetacheerde werknemers zijn niet in het databestand opgenomen. Verder missen we een aantal belangrijke achtergrondkenmerken zoals het opleidingsniveau en de huishoudsamenstelling.

In onze analyses kan zich een selectie-effect voordoen, doordat een deel van de arbeidsmigranten vóór 2014 is uitgestroomd en dus niet wordt meegenomen in onze analyse. Echter, dit selectie-effect kan niet verantwoordelijk zijn voor de zeer geringe positieverbetering bij een langer werkverleden die we bij Oost-Europese migranten vinden. Te verwachten valt immers dat migranten met de minst gunstige kenmerken en daardoor het laagste loon of het meest preciaire werk, het vaakst zullen uitvallen of terugkeren naar het land van herkomst. Arbeidsmigranten van wie het loon tegemoetkomt aan hun verwachtingen, blijven langer werken (Drinkwater & Garapich, 2015). Als de uitvallers in de analyse zouden zijn meegenomen, zou de positieverbetering van de Oost-Europese migranten dus waarschijnlijk nog geringer zijn geweest.

De rol van uitzendbureaus maakt geen deel uit van dit onderzoek, maar biedt wellicht een verklaring voor het afwijkende patroon van arbeidsmigranten uit Oost-Europa. Uitzendbureaus vervullen voor deze groep migranten een grotere rol dan voor andere groepen migranten. Zij regelen praktische zaken met de werkgever c.q. hun opdrachtgever en voeren onderhandelingen over het loon en de arbeidsomstandigheden. De uitkomst daarvan zullen zij presenteren als een

fait accompli, waarbij de arbeidsmigrant alleen de keuze heeft het voorstel te accepteren of af te wijzen. De arbeidsmigrant heeft zelf minimale onderhandelingsruimte met de werkgever. Tevens kunnen via de uitzendbureaus nieuwe arbeidsmigranten uit Oost-Europa worden geworven die het werk willen en kunnen overnemen. Dit aspect verzwakt de onderhandelingsruimte van reeds aanwezige arbeidsmigranten en vormt geen stimulans voor werkgevers om werknemers te binden, bijvoorbeeld door een vast dienstverband of loonstijging in het vooruitzicht te stellen. Dit betekent dat het werken via een uitzendbureau een belemmering zou kunnen vormen voor doorstroom naar een betere baan. Naar dit soort verklaringen is nader onderzoek nodig.

Bijlage: Resultaten van multivariate analyses van het loon (regressiemodel), het dienstverband en precare arbeid (logistische regressiemodellen), 2014^{3,4}

	Alle werknemers						Alleen migrantengroepen					
	Loon		Contract		Precare arbeid		Loon		Contract		Precare arbeid	
R Square/ Nagelkerke	,367		,324		,413		,322		,421		,460	
	B	SE	Wald	Exp(B)	Wald	Exp(B)	B	SE	Wald	Exp(B)	Exp(B)	
Herkomst (ref Nederland)												
- Oost-Europa	-,194	,001*	441234	3,616*	838233	5,815*						
- EU-rest	,041	,001*	3999,0	1,411*	1756,2	1,352*						
- Westers excl. EU	-,020	,001*	3394,5	1,552*	2818,6	1,699*						
- Niet-westers	-,144	,001*	158202	1,665*	329158	2,431*						
- Turkije/Marokko	-,183	,001*	1232,8	1,251*	9765,9	2,112*						
Herkomst alleen migranten (ref Westers excl EU_langer werkverleden)												
- Oost-Europa_starter							-,268	,002*	186685	6,593*	192996	9,460*
- Oost-Europa_onderbroken							-,246	,002*	134073	5,548*	138272	7,229*
- Oost-Europa_langer werkverleden							-,207	,002*	5165,6	2,435*	7512,2	3,883*
- EU-rest_starter							-,073	,003*	8110,9	3,681*	4279,9	3,176*
- EU-rest_onderbroken							-,014	,003*	5294,3	3,037*	1851,4	2,289*
- EU-rest_langer werkverleden							,089	,002*	32,3	0,936*	95,8	0,846*
- Westers excl. EU_starter							-,011	,004*	4725,7	4,630*	3190,1	4,019*
- Westers excl. EU_onderbroken							-,081	,004*	5031,0	4,401*	3196,7	3,781*
- Niet-westers_starter							-,263	,003*	123103	5,788*	121450	7,130*
- Niet-westers_onderbroken							-,266	,002*	156176	5,678*	118540	5,942*
- Niet-westers_langer werkverleden							-,084	,002*	86,9	1,102*	370,5	1,327*
- Turkije/Marokko_starter							-,304	,005*	56556	8,805*	7735,2	10,351*
- Turkije/Marokko_onderbroken							-,299	,003*	8558,0	6,317*	8307,3	6,451*
- Turkije/Marokko_langer werkverleden							-,120	,002*	368,7	0,794*	0,0	1,001

* = p < 0,001

Noten

- 1 De leeftijd en het geslacht van werknemers die zich niet hebben ingeschreven in de BRP, zijn beschikbaar met het zogenoemde niet-BRP-bestand, dat onder meer met gegevens uit het werknemersbestand wordt gevuld.
- 2 Westers: werknemers met als herkomstgroepering een van de landen in Noord-Amerika en Oceanië, of Indonesië of Japan, inclusief de Europese kandidaat-lidstaten

- en exclusief Turkije. Op grond van hun sociaaleconomische en sociaal-culturele positie worden Indonesië en Japan tot de westerse herkomst gerekend. Niet-westers: werknemers met als herkomstsgroepering een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië, exclusief Indonesië en Japan.
- 3 In deze analyse zijn ook de variabelen geslacht, leeftijd, sector en registratie in gemeentelijke Basisregistratie Personen opgenomen.
 - 4 We voerden een gevoeligheidsanalyse uit voor het werkverleden van migrantengroepen door het aantal maanden dat in elk van de vijf jaren (2010-2014) is gewerkt, uit te breiden. Een werkverleden van 60 maanden onafgebroken werken leverde onder Oost-Europese arbeidsmigranten te weinig respons op voor een analyse. Een langer werkverleden van zes of meer maanden per jaar werken in alle jaren 2010-2014 leverde onder Oost-Europese arbeidsmigranten een respons op van 21%. De resultaten van het interactie-effect van herkomst en werkverleden laten vergelijkbare uitkomsten zien en zijn in lijn met de resultaten van het artikel; naarmate Oost-Europese arbeidsmigranten langer werken in Nederland, verbetert hun positie minder sterk dan bij andere migrantengroepen.

Literatuur

- Adjiembaks, S., & Jong, J. de (2012). *Gevangen in onmacht: Professionals en hun relatie met MOE-landers*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Veiligheid, Avans Hogeschool.
- Berkhout, E., Bisschop, P., & Volkerink, M. (2014). *Grensoverschrijdend aanbod van personeel* (No. 49). Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Burrell, K. (2010). Staying, returning, working and living: Key themes in current academic research undertaken in the UK on migration movements from Eastern Europe. *Social Identities*, 16(3), 297-308.
- CBS (2016). Nieuwsbericht: 150 duizend inwoners van Poolse herkomst. (<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/24/150-duizend-inwoners-van-poolse-herkomst>)
- Chiswick, B. R., Lee, Y. L., & Miller, P. W. (2005). A longitudinal analysis of immigrant occupational mobility: A test of the immigrant assimilation hypothesis. *International Migration Review*, 39(2), 332-353.
- CPB (2004). *Arbeidsmigratie uit de Oost-Europese toetredingslanden*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Dagevos, J. (1998). *Begrensde mobiliteit: Over allochtone werkenden in Nederland*. Proefschrift Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Dagevos, J. (2011). *Poolse migranten: De positie van Polen die vanaf 2004 in Nederland zijn komen wonen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Doeringer, P., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower adjustment*. New York: DC Heath and Company.
- Drinkwater, S., Eade, J., & Garapich, M. (2009). Poles apart? EU enlargement and the labour market outcomes of immigrants in the United Kingdom. *International Migration*, 47(1), 161-190.
- Drinkwater, S., & Garapich, M. (2015). Migration strategies of Polish migrants: Do they have any at all? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(12).
- Duin, C. van, Stoeldraijer, L., & Ooijevaar, J. (2015). *Bevolkingsprognose 2014-2060: Veronderstellingen migratie*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Engbersen, G., Iliès, M., Leerkes, A., Snel, E., & Meij, R. van der (2011). *Arbeidsmigratie in vieren: Bulgaren en Roemenen vergeleken met Polen*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Graaf-Zijl, M. de, Josten, E., Boeters, S., Eggink, E., Bolhaar, J., Ooms, I., & Woittiez, I. (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*. Den Haag: Centraal Planbureau / Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Huijnk, W., Gijsberts, M., & Dagevos, J. (2014). *Jaarrapport integratie 2013: Participatie van migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kremer, M., & Schrijvers, E. (2014). *Roemeense en Bulgaarse arbeidsmigratie in betere banen*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

- Lusis, T., & Bauder, H. (2010). Immigrants in the labour market: Transnationalism and segmentation. *Geography Compass*, 4(1), 28-44.
- McGauran, K., Haan, E. de, Scheele, F., & Winsemius, F. (2016). *Profiting from dependency: Working conditions of Polish migrant workers in the Netherlands and the role of recruitment agencies*. Amsterdam: FairWork and SOMO.
- Parutis, V. (2014). 'Economic migrants' of 'middling transnationals'? East European migrants' experiences of work in the UK. *International Migration*, 52(1).
- Pool, C. (2011). *Migratie van Polen naar Nederland: In een tijd van versoepeling van migratieregels*. Doctoraalscriptie Radboud Universiteit Nijmegen.
- SER (2014). *Arbeidsmigratie*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Slegers, S. (2005). *Tijden van verandering: Gemengde gevoelens over trekarbeid in Pools-Silezië*. Masterscriptie Universiteit van Amsterdam.
- SZW (2007). Kamerbrief 'Vrij verkeer werknemers/ketenaansprakelijkheid' (6 april 2006 gedateerd in plaats van 2007).
- SZW (2013a). Kamerbrief 'Aanpak malafide uitzendbureaus' (15 oktober 2013).
- SZW (2013b). Kamerbrief 'Vrij verkeer van werknemers met Kroatië' (15 maart 2013).
- SZW (2015). Kamerbrief 'Stand van zaken uitzendsector' (8 juli 2015).