

e.j. Davelaar, H.A. Tissing, M.T.H. Swaters, K.F. Blokzijl

Grensoverschrijdende vacaturevervulling

Vanuit het perspectief van Nederlandse arbeidsorganisaties

Onderzoek uitgevoerd door Bureau Bartels in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) is het overlegorgaan van werkgevers, werknemers en gemeenten. De RWI adviseert de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over arbeidsmarktbeleid. Doel van deze adviezen is een goed functionerende arbeidsmarkt te bevorderen. Een andere taak is het vergroten van transparantie en kwaliteit op de reïntegratiemarkt. Ook heeft de RWI een eigen subsidieregeling om werkgelegenheidsprojecten te stimuleren.

April 2004

Inhoudsopgave

	Samenvatting	4
1	Inleiding	12
1.1	Inleiding	13
1.2	Probleemstelling en onderzoeksvragen	13
1.3	Onderzoeksaanpak	14
1.4	Opbouw van het rapport	15
2	Kenmerken van grensoverschrijdende vacaturevervulling	16
2.1	Inleiding	17
2.2	Grensoverschrijdende vacaturevervulling in perspectief	17
2.3	Afbakening van het onderzoek	18
2.4	Intermediaire structuur rond grensoverschrijdende vacaturevervulling	19
2.5	Afstemming en samenwerking	21
3	Omvang en potentie van grensoverschrijdende vacaturevervulling	22
3.1	Inleiding	23
3.2	Omvang grensarbeid	23
3.3	Omvang grensarbeid naar Eures-gebied	24
3.4	Potentie van grensarbeid op basis literatuurscan en gesprekken met sleutelpersonen	25
4	Grensoverschrijdende vacaturevervulling bij de geraadpleegde arbeidsorganisaties	28
4.1	Inleiding	29
4.2	Omvang en ontwikkeling van grensoverschrijdende vacaturevervulling bij 'ervaren' arbeidsorganisaties	29
4.3	Motieven voor inzetten van grensarbeiders	31
4.4	Motieven om (nog) geen grensarbeiders in te zetten	33
4.5	Potentie grensoverschrijdende vacaturevervulling in toekomst	33
5	Ervaringen met aantrekken en functioneren van grensarbeiders	36
5.1	Inleiding	37
5.2	Beoordeling grensoverschrijdende wervingsinspanningen	37
5.3	Gebruikte wervingskanalen	38
5.4	Inzet van intermediairs	40
5.5	Functioneren van grensarbeiders	41
5.6	'Aangedragen' succesfactoren	42
6	Knelpunten en oplossingsrichtingen	44
6.1	Inleiding	45
6.2	Knelpunten uit bestaande schriftelijke bronnen	45
6.3	Knelpunten volgens intermediairs	46
6.4	Knelpunten volgens geraadpleegde arbeidsorganisaties	49
6.5	Door respondenten aangevoerde oplossingsrichtingen	51

7	Conclusies	56
	Literatuur	62
	Bijlagen	66
Bijlage I	Onderzoeksvragen	67
Bijlage II	Geraadpleegde personen	70
Bijlage III	Steekproef, respons en kenmerken geraadpleegde arbeidsorganisaties	72
Bijlage IV	Ontwikkeling grensarbeid naar geslacht	77
Bijlage V	Analyse Euregionale Arbeidsmarkt	78
Bijlage VI	Initiatieven ter bevordering grensoverschrijdende vacaturevervulling	91
Bijlage VII	Tabellen	96

SAMENVATTING

Aanleiding

Er bestaat nog weinig gestructureerd inzicht in de vraag of grensoverschrijdende vacaturevervulling een perspectiefvolle optie is voor Nederlandse arbeidsorganisaties. Ook over de feitelijke toepassing van grensoverschrijdende vacaturevervulling door arbeidsorganisaties – en de knelpunten die zich daarbij eventueel voordoen – is nog maar betrekkelijk weinig bekend. Op verzoek van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) heeft Bureau Bartels de stand van zaken, mogelijkheden en knelpunten rond grensoverschrijdende vacaturevervulling onderzocht.

Probleemstelling en aanpak

De probleemstelling van het onderzoek is als volgt geformuleerd.

Waar (voor welke sectoren, regio's, beroepen en dergelijke) liggen er met name kansen voor grensoverschrijdende vacaturevervulling, in hoeverre worden deze kansen benut door (Nederlandse) arbeidsorganisaties en wat zijn daarbij eventueel belangrijke knelpunten met bijbehorende oplossingsrichtingen?

Voor de beantwoording van de probleemstelling is een aantal onderling samenhangende onderzoeksactiviteiten uitgevoerd. Het onderzoek is gestart met het bestuderen van schriftelijke en digitale bronnen en een sociaal-economische analyse van de Euregio's. Het doel hiervan was om inzicht te krijgen in de arbeidsmarktsituatie aan zowel de Nederlandse als de buitenlandse (Belgische en Duitse) 'zijde' van grensregio's.

Vervolgens zijn er persoonlijke gesprekken gevoerd met personen die een meer algemeen en breed inzicht in de materie hebben. De bevindingen uit deze eerste fases zijn neergelegd in een contourennotitie met keuzes voor de inhoud en opzet van het vervolg van het onderzoek.

Voor het onderzoek is gekozen voor een enge definitie van grensarbeid, namelijk: grensarbeiders zijn buitenlandse werknemers werkzaam bij Nederlandse arbeidsorganisaties die wonen in de grensstreek van België of Duitsland. Deze werknemers reizen frequent (d.w.z. minimaal eens per week) naar hun woonadres.

Hiervoor is gekozen omdat vooraf verwacht mocht worden dat grensarbeid met name in de grensstreken met Duitsland en België, vanwege de beperkte fysieke afstand, voor arbeidsorganisaties een optie kan zijn om in de personeelsbehoefte te voorzien. De keuze voor de enge definitie brengt een geografische afbakening van het onderzoeksveld met zich mee. Zo hebben we intermediairs en arbeidsorganisaties geraadpleegd die juist in de Euregio-gebieden met een Nederlandse betrokkenheid actief zijn.

In de tweede fase van het onderzoek zijn intermediairs en arbeidsorganisaties geraadpleegd. De intermediairs zijn onder te verdelen in niet-commerciële (zoals personen die betrokken zijn (geweest) bij Eures en de Euregio's en verschillende andere typen programma's en projecten rond grensoverschrijdende vacaturevervulling) en commerciële intermediairs (uitzendbureaus). Naast de intermediairs zijn in totaal 60 arbeidsorganisaties telefonisch geraadpleegd. 39 arbeidsorganisaties hadden ervaring met grensoverschrijdende vacaturevervulling en 21 hadden dit niet (in het vervolg aangeduid als respectievelijk 'ervaren' en 'onervaren' arbeidsorganisaties).

Tot slot heeft er een workshop plaatsgevonden met een aantal partijen die betrokken zijn bij grensoverschrijdende vacaturevervulling. Aan de hand van een discussienotitie met de eerste resultaten van het onderzoek zijn mogelijke beleidsvoorstellen getoetst op wenselijkheid en realiseerbaarheid.

Intermediaire structuur rond grensoverschrijdende vacaturevervulling

Om binnen de Europese Unie invulling te geven aan het vrije verkeer van werknemers is Eures opgericht. Richting arbeidsorganisaties heeft Eures ondermeer als taak om ondersteuning te bieden bij het werven van grensarbeiders en het promoten van de Eures-database, waarin vacatures kunnen worden geplaatst en naar mensen die in het buitenland willen werken kan worden gezocht. Eures heeft ook als taak om informatie te verstrekken over tekorten en overschotten op de arbeidsmarkten. Het nationaal invullen van Eures is een wettelijke verplichting die vanuit de EU aan de lidstaten is opgelegd. In Nederland is in de SUWI-wet geregeld dat de uitvoering van Eures door het CWI gebeurt. Naast de diensten die het CWI in het kader van Eures aan werkgevers dient aan te bieden hebben zij op nationaal niveau, volgens de SUWI-wet, de taak om vacatures te registreren en om geschikte werkzoekenden voor vacatures voor te dragen. De Regionale Platforms Arbeidsmarkt (RPA's) hebben een rol bij de afstemming van het regionale arbeidsmarktbeleid. Momenteel is bij de RPA's nog weinig aandacht voor grensoverschrijdende vacaturevervulling.

Naast de bovenstaande partijen die op basis van de SUWI-wet taken uitvoeren zijn er nog andere partijen betrokken bij grensoverschrijdende vacaturevervulling. In de eerste plaats zijn dit euregionale samenwerkingsprojecten (Euregio's). De Euregio's voeren het Interreg-programma uit waarbinnen ook projecten worden ondersteund die zich richten op het stimuleren van grensarbeid. In de tweede plaats komt uit het onderzoek naar voren dat sommige provincies een prominente rol spelen. Zo bleek dat er mede op initiatief van de provincie Limburg een project is gestart om inzicht te krijgen in de arbeidsmarkttekorten en overschotten in grensgebieden. Deze ('trekkende') rol van de provincie is opvallend omdat zij op het gebied van het verzamelen en verstrekken van dergelijke informatie geen formele wettelijk taken heeft. In de derde plaats zijn er uitzendbureaus in de grensstreek die zich (mede) bezighouden met grensarbeid. In de grensstreek bestaat momenteel een grote diversiteit aan dergelijke uitzendbureaus.

Omvang van grensarbeid

Bij het CBS zijn geen cijfers beschikbaar over het totaal aantal inkomende en uitgaande grensarbeiders. Wel kan als indicatie voor de totale omvang gebruik worden gemaakt van het aantal grensarbeiders, gedefinieerd als ziektefonds verzekerende werknemers. Op basis van deze cijfers kende Nederland in 2002 veel meer inkomende dan uitgaande grensarbeiders. In totaal waren er 29.980 inkomende en 17.290 uitgaande grensarbeiders. Grensarbeiders blijken vooral werkzaam te zijn in de sector industrie en energie. Regionaal doen zich aanzienlijke verschillen voor in het aantal grensarbeiders. Grensarbeid komt het meest voor in Zuid-Oost Nederland. Bij de helft van de door ons geraadpleegde arbeidsorganisaties is het aantal grensarbeiders in de laatste drie jaar toegenomen. Van een afname was slechts sporadisch sprake.

Voor de geraadpleegde arbeidsorganisaties is krapte op de (binnenlandse) arbeidsmarkt veruit het belangrijkste motief voor grensoverschrijdende vacaturevervulling. De geraadpleegde intermediairs zijn gevraagd wat de belangrijkste overwegingen van de grensarbeiders zelf zijn om in Nederland te gaan werken. Bijna driekwart van hen gaf aan dat het vinden van werk voor grensarbeiders het belangrijkste motief is.

Van geraadpleegde 'onervaren' arbeidsorganisaties heeft iets meer dan helft in het verleden wel eens overwogen om grensarbeiders aan te trekken. Bij een grote meerderheid van deze organisaties bestaan (bepaalde) functies die ook ingevuld kunnen worden door grensarbeiders. Dit heeft vooral betrekking op uitvoerende (productie)functies en verzorgende en verplegende functies. De belangrijkste redenen voor 'onervaren' arbeidsorganisaties om (nog) niet in het buitenland te werven is dat in hun segment of regio nog wel voldoende aanbod van geschikte arbeidskrachten op de Nederlandse arbeidsmarkt aanwezig is.

Ondanks de huidige economische situatie zijn de arbeidsorganisaties redelijk positief over de ontwikkeling van het aantal grensarbeiders in de toekomst. Een kwart van de 'ervaren' arbeidsorganisaties verwacht een verdere toename van het aantal grensarbeiders. Een afname wordt vrijwel niet verwacht. Van de 'onervaren' arbeidsorganisaties verwacht de helft in de toekomst wel met grensarbeiders te gaan werken. Van een pro-actieve houding ten opzichte van grensarbeid is echter geen sprake: omdat de 'onervaren' arbeidsorganisaties zich in hun personeelsbeleid niet doelbewust oriënteren op de mogelijkheden van grensarbeid.

Werven van grensarbeiders

Over het algemeen ervaren de geraadpleegde arbeidsorganisaties geen grote problemen bij het werven van grensarbeiders. Uit het onderzoek blijkt dat ongeveer de helft van de geraadpleegde arbeidsorganisaties geen verschil ervaart in de wervingsinspanningen – qua kosten en tijd – tussen het werven van Nederlands personeel en grensarbeiders. Ongeveer eenderde deel gaf aan dat er meer inspanningen nodig waren. Dit werd veroorzaakt met name veroorzaakt door verschillen in regelgeving (waardoor de administratieve belasting toenam) en hogere kosten (advertentie, uitzendbureaus).

Het werven van grensarbeiders gebeurt deels zelf en deels met behulp van intermediairs. Het gebruik van intermediairs voor het werven van grensarbeiders verschilt niet van het werven van Nederlands personeel. Wel wordt door arbeidsorganisaties naar verhouding minder gebruik gemaakt van advertenties, internet en contacten met het onderwijs. In het algemeen hebben de respondenten positieve ervaringen opgedaan met de wervingskanalen. De inzet van intermediairs komt naar verhouding vaker voor bij kleinere arbeidsorganisaties (uit de maaksector en de dienstensector). Advertenties en internet worden door de kleinere arbeidsorganisaties in mindere mate gebruikt voor de werving van grensarbeiders.

Het gebruik van intermediairs heeft met name betrekking op Nederlandse uitzendbureaus. De redenen hiervoor zijn reeds bestaande contacten, afstand en taal. Overigens kunnen de Nederlandse uitzendbureaus ook vestigingen van buitenlands uitzendbureaus in de grensstreek zijn. Met dergelijke constructies kan de Nederlandse vestiging de contacten met arbeidsorganisaties verzorgen en de buitenlandse vestiging de contacten met de werknemers. Doordat de buitenlandse vestiging werknemers in dienst kan nemen en vervolgens kan detacheren bij Nederlandse arbeidsorganisaties kunnen verschillen in wet- en regelgeving tussen landen op fiscaal en sociaal vlak zoveel mogelijke omzeild worden. Een kwart van de arbeidsorganisaties maakt ook gebruik van uitzendbureaus die in het buitenland zijn gevestigd. Eenderde deel van de 'ervaren' arbeidsorganisaties maakt (daarnaast) gebruik van de diensten van (Nederlandse) Eures-adviseurs. Het gebruik van buitenlandse Eures-adviseurs komt iets minder vaak voor. In het algemeen hebben de respondenten positieve ervaringen opgedaan met de intermediairs. De bekendheid van Eures, als publieke intermediair, blijkt zowel onder de geraadpleegde 'ervaren' als 'onervaren' arbeidsorganisaties beperkt te zijn (bekendheid respectievelijk 29% en 5%).

Ondanks dat de 'ervaren' arbeidsorganisaties weinig problemen ervaren met het werven van grensarbeiders, bestaat bij een deel van de arbeidsorganisaties behoefte aan ondersteuning bij het werven van grensarbeiders. Hiermee bedoelt men met name dat men gebruik wil maken van diensten van organisaties die weten hoe personeel in het buitenland geworven moet worden. Bovendien zijn 'onervaren' arbeidsorganisaties deels onbewust van de mogelijkheden van grensarbeid. Hierdoor worden door Nederlandse arbeidsorganisaties de mogelijkheden voor grensoverschrijdende vacaturevervulling onvoldoende benut. Om de werking van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt vanuit het gezichtspunt van arbeidsorganisaties te verbeteren, is een rol van de publieke intermediairs van belang. Publieke intermediairs kunnen dan de activiteiten uitvoeren die private partijen (zoals uitzendbureaus) niet of nauwelijks oppakken (zoals het vergroten van het bewustzijn).

De Centra voor Werk en Inkomen zouden hieraan volgens SUWI, als integraal onderdeel van hun werkprocessen, invulling moeten geven. In de SUWI-wet wordt echter aan deze taak, en dus ook aan de rol richting arbeidsorganisaties, slechts zeer beknopt aandacht besteed. Vanuit SUWI gaat zodoende geen stimulans uit richting de CWI's om invulling te geven aan de (Eures)taken die vanuit de EU zijn opgelegd.

Uit het onderzoek blijkt ook dat de CWI's onvoldoende aandacht besteden aan het vullen van de Eures-database met vacatures. Dit wordt deels veroorzaakt doordat er vanuit de werkprocessen onvoldoende aandacht is voor het registreren van de (mogelijk) grensoverschrijdende vacatures in de Eures databank en deels doordat er technische problemen zijn. Om arbeidsorganisaties te kunnen ondersteunen in hun zoekgedrag naar geschikt personeel is het van belang dat er een up-to-date grensoverschrijdende databank beschikbaar is waarin vacatures kunnen worden geplaatst en naar grensarbeiders kan worden gezocht. Uit het onderzoek blijkt namelijk dat een belangrijk deel van de functies bij Nederlandse arbeidsorganisaties in de grensregio's ook open staan voor werkzoekenden aan de andere kant van de grens. Met een goed functionerende grensoverschrijdende databank wordt het zoekgebied van arbeidsorganisaties verruimd.

Functioneren van grensarbeiders

Volgens de geraadpleegde arbeidsorganisaties functioneren de grensarbeiders over het algemeen goed binnen de Nederlandse arbeidsorganisaties. Ook de interactie met het overig personeel wordt gemiddeld als goed gewaardeerd. Het verloop onder de grensarbeiders komt bij een grote meerderheid van de respondenten overeen met dat van Nederlands personeel. Ongeveer tweederde deel van de respondenten ervaart geen problemen als gevolg van taal- en cultuurverschillen, iets minder dan eenderde deel van de respondenten ervaart deze problemen wel. Taal- en cultuurverschillen spelen naar verhouding iets vaker in het grensgebied met Duitsland een rol dan in het Belgisch-Nederlandse grensgebied. Uit het onderzoek blijkt dat dergelijke knelpunten goed overbrugbaar zijn door (het laten verzorgen van) taalcursussen of extra aandacht voor het instrueren van medewerkers.

Er is volgens de arbeidsorganisaties en intermediairs ook een aantal kritische succesfactoren te benoemen bij grensoverschrijdende vacaturevervulling. In de eerste plaats een intensieve begeleiding en communicatie met grensarbeiders. In de tweede plaats het omgaan met taal- en cultuurverschillen en ten derde fiscale regelingen voor grensarbeid. Tenslotte wordt erop gewezen dat het bewustzijn van de mogelijkheden voor grensarbeid kan worden vergroot door leerlingen en studenten al op jonge leeftijd met grensoverschrijdend werken te laten kennismaken.

Knelpunten volgens respondenten

In het onderzoek wordt de ingewikkeldheid van de wet- en regelgeving op het terrein van de sociale zekerheid en het belastingstelsel vaak als knelpunt naar voren gebracht. Op basis van een nadere analyse van dit knelpunt blijkt echter dat dit knelpunt er niet toe leidt dat van grensoverschrijdende vacaturevervulling wordt afgezien. Meestal volgt de belemmering uit het feit dat de wetten en regels meer complex zijn, doordat men met verschillen in regelgeving tussen landen te maken heeft. Dit brengt dan voor arbeidsorganisaties meer administratieve lasten met zich mee. Als arbeidsorganisaties eenmaal ervaring hebben opgedaan met de wet- en regelgeving dan blijken de problemen vaak wel mee te vallen.

Bovendien blijkt dat veel van de nog bestaande knelpunten in de wet- en regelgeving vooral hinderlijk zijn voor werknemers. Arbeidsorganisaties worden hier niet of indirect mee geconfronteerd. Doordat werknemers hierdoor minder geneigd zullen zijn om over de grens te gaan werken, heeft dit echter ook negatieve consequenties voor de beschikbaarheid van grensarbeiders voor arbeidsorganisaties. Verder blijkt uit het onderzoek dat de afgelopen jaren veel, directe (voor arbeidsorganisaties als indirecte voor werknemers) knelpunten in de wet- en regelgeving zijn opgelost. Er resteren nog enkele specifieke knelpunten waar arbeidsorganisaties bij het grensoverschrijdend verkeer van werkenden hinder van ondervinden. De onbekendheid van veel arbeidsorganisaties leidt vaak tot een ongefundeerd beeld dat de wet- en regelgeving grensarbeid belemmert.

Hiervoor hebben we al stilgestaan bij de (het meevallen van) taal en cultuurproblemen. Opvallend is dat dit knelpunt voor arbeidsorganisaties veel minder groot is, dan dat door intermediairs wordt aangegeven.

Door een groot deel van de ‘onervaren’ arbeidsorganisaties worden hoge kosten voor het werven van grensarbeiders als knelpunt genoemd. Dit knelpunt blijkt vooral op vermoedens gestoeld te zijn aangezien volgens de geraadpleegde ‘ervaren’ arbeidsorganisaties de wervingsinspanningen in het algemeen nauwelijks afwijken van die bij het werven van Nederlands personeel.

Door de intermediairs wordt als knelpunt naar voren gebracht dat er bij veel werkgevers en werknemers onvoldoende bewustzijn bestaat over de mogelijkheden voor grensarbeid (genoemd door alle typen intermediairs). Het resultaat hiervan is dat er veelal geen gerichte activiteiten worden ontplooid om grensoverschrijdend te zoeken.

Een deel van de intermediairs brengt ook het ontbreken van arbeidsmarktinformatie over de grensgebieden als knelpunt naar voren gebracht. Hiermee wordt met name bedoeld dat er onvoldoende inzicht bestaat in mogelijkheden om tekorten in het ene land aan te vullen met overschotten in het andere land. Door dit gebrek aan inzicht kunnen arbeidsorganisaties niet gewezen worden op mogelijk aan te boren relevant ‘aanbod’ van beschikbare arbeidskrachten aan de andere zijde van de grens

Een andere knelpunt aangevoerd door de intermediairs is de afstemming en samenwerking tussen de Public Employment Services langs de Nederlands-Duitse grens en de Nederlands-Belgische grens. Op dit vlak is er geen sprake van eenduidige grensoverschrijdende structuren.

Andere knelpunten die uit het onderzoek naar voren kwamen (maar wel minder vaak genoemd dan de hiervoor behandelde knelpunten) zijn: onvoldoende projectinitiatieven gericht op het stimuleren van grensarbeid (vooral door programmamanagers van Interreg genoemd), problemen bij het vergelijken van opleidingen en diploma's (genoemd door intermediairs en arbeidsorganisaties) en slechte grensoverschrijdende openbaar vervoersverbindingen (genoemd door deelnemers aan workshop).

Oplossingsrichtingen volgens respondenten

Door de geraadpleegde intermediairs wordt een aantal suggesties gedaan om de knelpunten bij grensoverschrijdende vacaturevervulling op te lossen. Gevraagd wordt om betere arbeidsmarktinformatie (inzicht in complementariteit) over de grensregio's en het vergroten van het bewustzijn over de mogelijkheden van grensarbeid bij arbeidsorganisaties. Verder wordt een betere afstemming tussen verschillende initiatieven en organisaties gewenst. Daarnaast bestaat behoefte aan het intensiveren van de informatievoorziening over aspecten van grensarbeid (wet- en regelgeving, succesfactoren en projectresultaten). Het gaat dan niet zozeer om het 'produceren' van grote hoeveelheden nieuwe informatie, maar vooral om het toegankelijk maken van de bestaande informatiebronnen. Een ander genoemde behoefte is een functionerende digitale (grensoverschrijdende) databank met vacatures en werkzoekenden. Ondanks dat Eures hier al geruime tijd actief mee is, is een dergelijke databank nog niet succesvol van de grond gekomen.

De oplossingrichting die door de geraadpleegde arbeidsorganisaties het meest wordt voorgesteld betref het aanpassen van de sociale en fiscale regelgeving. Hiervoor hebben we al geconstateerd dat oplossingen hiervoor moeten worden gezocht in de informatievoorziening en in het wegnemen van nog resterende knelpunten. Verder bestaat bij een deel van de arbeidsorganisaties behoefte aan ondersteuning bij het werven van grensarbeiders (zoals hiervoor al vermeld).

INLEIDING

1.1 Inleiding

Er bestaat nog weinig gestructureerd inzicht in de vraag of grensoverschrijdende vacaturevervulling een perspectiefvolle optie is voor Nederlandse arbeidsorganisaties. In veel studies wordt grensarbeid met name belicht vanuit de werknemer en in minder mate vanuit de arbeidsorganisaties. Ook over de feitelijke toepassing van grensoverschrijdende vacaturevervulling door arbeidsorganisaties – en de knelpunten die zich daarbij eventueel voordoen – is nog maar betrekkelijk weinig bekend. Toch valt te verwachten dat – zeker voor (Nederlandse) arbeidsorganisaties in grensregio's – grensoverschrijdende vacaturevervulling een aantrekkelijke optie kan zijn. Hiermee kan immers de 'voorraad' aan 'human capital' vergroot worden en (daarmee) voorkomen worden dat krapte op de arbeidsmarkt zich al te zeer uit in prijsconcurrentie (loonopdrijving) tussen werkgevers. In Europees verband kan er zelfs sprake zijn van een 'win-win' situatie tussen landen onderling indien tekorten aan arbeidskrachten in het ene land succesvol gekoppeld kunnen worden aan gelijktijdige overschotsituaties in andere landen.

Op verzoek van de RWI heeft Bureau Bartels de stand van zaken, mogelijkheden en knelpunten rond grensoverschrijdende vacaturevervulling onderzocht. Het onderzoek is uitgevoerd in de maanden januari tot en met augustus 2003. In deze rapportage presenteren we de uitkomsten van het onderzoek.

1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van de volgende *probleemstelling*:

Waar (voor welke sectoren, regio's, beroepen en dergelijke) liggen er met name kansen voor grensoverschrijdende vacaturevervulling, in hoeverre worden deze kansen benut door (Nederlandse) arbeidsorganisaties en wat zijn daarbij eventueel belangrijke knelpunten met bijbehorende oplossingsrichtingen?

De probleemstelling is vertaald in een aantal concrete onderzoeksvragen. Deze vragen zijn geordend aan de hand van een drietal onderling samenhangende hoofdonderwerpen, namelijk:

- i. Een analyse van de potenties tot grensoverschrijdende vacaturevervulling.
- ii. Het feitelijk gebruik van deze potenties door Nederlandse arbeidsorganisaties.
- iii. De identificatie van eventuele knelpunten met bijbehorende oplossingsrichtingen.

De belangrijkste onderzoeksvragen per thema zijn in het navolgende weergegeven. Een volledig overzicht van de onderzoeksvragen is opgenomen in bijlage I.

a Potenties voor grensoverschrijdende vacaturevervulling

- Wat zijn de belangrijke kenmerken van de arbeidsmarkt in Nederlandse grensregio's?
- Hoe kan de arbeidsmarkt van Duitse en Belgische grensregio's worden gekenschetst?
- Hoe zit het wat dit aangaat met de beschikbaarheid – nu en in de nabije toekomst – van verschillende typen arbeidskrachten in zowel België en Duitsland?
- Waar liggen, gelet op de arbeidsmarktsituaties in zowel de Nederlandse als de Belgische/Duitse delen van de grensregio's, de meeste potenties voor initiatieven die zich richten op 'matching' van grensoverschrijdend vraag en aanbod?

b Gebruik en ervaringen met grensoverschrijdende vacaturevervulling in Nederland

- Welke typen ‘matching initiatieven’ zijn er in de afgelopen jaren al ondernomen (gericht op Nederlandse arbeidsorganisaties) en wie waren hierbij betrokken?
- Wat zijn de ervaringen van individuele arbeidsorganisaties met grensoverschrijdende vacaturevervulling?
- Ervaren arbeidsorganisaties en intermediairs knelpunten bij grensoverschrijdende vacaturevervulling? Welke knelpunten zijn dit?
- Hoe zullen (Nederlandse) arbeidsorganisaties (in grensregio’s) in de toekomst omgaan met grensoverschrijdende vacaturevervulling?
- Wat zijn voor (Nederlandse) arbeidsorganisaties de belangrijkste drempels om (nog) niet actief te participeren in initiatieven die zich richten op grensoverschrijdende vacaturevervulling?
- Waar – voor welke onderdelen van grensoverschrijdende vacaturevervulling – en/of bij welke typen bedrijven bestaat behoefte aan (externe) ondersteuning? Om welke typen externe ondersteuning gaat het?

c Leereffecten voor de toekomst

- In welke mate verloopt het grensoverschrijdend matchen van vraag naar – en aanbod van – arbeid momenteel al dan niet voorspoedig (vanuit het perspectief van Nederlandse arbeidsorganisaties)?
- Hoe zouden knelpunten het beste – en door wie – kunnen worden ondervangen? Welke rol is daarbij eventueel weggelegd voor de (Nederlandse) overheid?
- Ontbreken er in de (externe) ondersteuningsstructuur voor (Nederlandse) arbeidsorganisaties nog bepaalde typen partijen of initiatieven die een rol zouden kunnen spelen bij het faciliteren van grensoverschrijdende vacaturevervulling? Hoe en door wie zou hierin kunnen worden voorzien?
- Zijn er nog bepaalde typen arbeidsorganisaties te identificeren waarvoor aanvullende beleidsacties op het gebied van grensoverschrijdende vacaturevervulling in het bijzonder effectief kunnen zijn? Welke typen arbeidsorganisaties en initiatieven betreft het dan?
- Welke acties zouden effectief kunnen zijn om potentieel geïnteresseerde (Nederlandse) arbeidsorganisaties daadwerkelijk aan te zetten tot een meer actief beleid op het gebied van grensoverschrijdende vacaturevervulling?
- Welke additionele voorzieningen of initiatieven voor (buitenlandse) werknemers zouden kunnen bevorderen dat – meer dan nu – de potenties voor grensoverschrijdende vacaturevervulling ten volle worden benut?

1.3 Onderzoeksaanpak

Om de voornoemde centrale doelstelling en de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, is een aantal onderling samenhangende onderzoeksactiviteiten uitgevoerd. Het onderzoek is gestart met *deskresearch*. Daarnaast is er een *sociaal-economische analyse* uitgevoerd van de Euregio’s. Het doel hiervan was om inzicht te krijgen in de arbeidsmarktsituatie aan zowel de Nederlandse als de buitenlandse (Belgische en Duitse) ‘zijde’ van grensregio’s. Vervolgens zijn er persoonlijke *gesprekken* gevoerd met *sleutelpersonen*. Hierbij ging het dan om personen met een meer algemeen en breed inzicht in de materie en/of personen die in beleidsmatige zin relevante informatie kunnen verschaffen. In totaal zijn 8 sleutelpersonen geraadpleegd (zie bijlage II voor een overzicht van deze respondenten).

Aan de hand van de bovenstaande stappen is er een *contourennotitie* samengesteld waarin de bevindingen van de eerste onderzoeksactiviteiten zijn gepresenteerd. Op basis hiervan is samen met de opdrachtgever een aantal keuzes gemaakt voor de inhoud en opzet van het vervolg van het onderzoek, zoals de te raadplegen arbeidsorganisaties en intermediairs.

Vervolgens is gestart met de *operationalisering van het veldwerk* (opstellen vragenlijsten en verzamelen namen te raadplegen organisaties). Als eerste onderzoeksgroep zijn *intermediaire organisaties* benaderd. Onder deze groep verstaan we die typen personen en/of organisaties die een coördinerende of overkoepelende rol hebben gespeeld – of nog steeds spelen – bij meer collectieve acties die zich richten op (het tot stand brengen en bevorderen van) grensoverschrijdende vacaturevervulling. Het gaat daarbij dan bijvoorbeeld om personen die betrokken zijn (geweest) bij Eures en de Euregio's en verschillende andere typen programma's en projecten (niet-commerciële intermediairs). Ook is een aantal uitzendbureaus met ervaring met grensoverschrijdende vacaturevervulling benaderd (commerciële intermediairs). In totaal zijn er 22 gesprekken met intermediairs gevoerd (zie bijlage II).

Een andere belangrijke onderzoeksgroep vormden de *arbeidsorganisaties* met en zonder ervaring met grensoverschrijdende vacaturevervulling. Voor deze groepen hebben er respectievelijk 39 en 21 interviews plaatsgevonden. Voor een overzicht van de steekproeftrekking, de respons en de kenmerken van de respondenten wordt verwezen naar bijlage III. Op sommige plaatsen in dit rapport zullen de uitkomsten worden verbijzonderd naar onderzoekssegment (zoals sector, omvang). Door het beperkte aantal waarnemingen binnen de verschillende onderzoekssegmenten wordt met de uitkomsten niet gepretendeerd een representatief beeld te geven van de totale populatie. De uitkomsten moeten meer worden gezien als indicaties voor de bevindingen. In dit rapport zullen omwille van de leesbaarheid de arbeidsorganisaties met ervaring worden aangeduid als '*ervaren*' organisaties en arbeidsorganisaties zonder ervaring als '*onervaren*' organisaties.

Na het uitvoeren van de voorgaande fasen heeft er een *workshop* plaatsgevonden met een aantal partijen die betrokken zijn bij grensoverschrijdende vacaturevervulling. Aan de hand van discussienotitie met de eerste resultaten van het onderzoek zijn mogelijke beleidsvoorstellen getoetst op wenselijkheid en realiseerbaarheid. Een overzicht van de deelnemers aan de workshop is in bijlage II opgenomen.

1.4 Opbouw van het rapport

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt een aantal algemene kenmerken van grensoverschrijdende vacaturevervulling gepresenteerd. In hoofdstuk 3 staat de omvang en de potentie van grensoverschrijdende vacaturevervulling centraal, gebaseerd op de bestudeerde schriftelijke bronnen en de geraadpleegde sleutelpersonen. De omvang en motieven van grensoverschrijdende vacaturevervulling op basis van de gesprekken met de arbeidsorganisaties en intermediairs komen in hoofdstuk 4 aan bod. In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op ervaringen met het aantrekken en functioneren van grensarbeiders. De knelpunten die zich bij grensoverschrijdende vacaturevervulling voordoen en de mogelijke oplossingsrichtingen volgens de geraadpleegde onderzoeksgroepen staan in hoofdstuk 6 centraal. Tenslotte worden in hoofdstuk 7 de conclusies gepresenteerd.

KENMERKEN VAN
GRENDOVERSCHRIJDENDE
VACATUREVERVULLING

2

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een aantal algemene kenmerken van grensoverschrijdende vacaturevervulling gepresenteerd. Allereerst wordt grensarbeid in paragraaf 2.2 in perspectiefgeplaatst. In paragraaf 2.3 volgt de afbakening van het onderzoek. Vervolgens komt in paragraaf 2.4 de intermediaire structuur rond grensoverschrijdende vacaturevervulling aan bod. De afstemming en samenwerking tussen deze partijen staat in paragraaf 2.5 centraal.

2.2 Grensoverschrijdende vacaturevervulling in perspectief

In politiek-economisch opzicht stond het voorgaande decennium vooral in het teken van de verdere eenwording van Europa en het wegvallen van landsgrenzen binnen de Europese Unie. Als gevolg hiervan hebben Nederlandse ondernemingen te maken gekregen met enerzijds een verruiming van de ‘interne’ Europese afzetmarkt in zuidelijke en oostelijke richting en anderzijds een toenemende concurrentie van buitenlandse ondernemingen uit die gebieden. De werking van markten op het Europese vasteland is in dit opzicht aan belangrijke veranderingen onderhevig.

De voornoemde veranderende context waarin (Nederlandse) ondernemingen functioneren, zou naar verwachting ook zijn weerslag hebben op de *werking van de arbeidsmarkt*. Binnen de Europese Unie zou in feite één arbeidsmarkt ontstaan, waardoor een toenemend verkeer van arbeidskrachten over landsgrenzen heen zou kunnen worden verwacht. Regio’s die te maken hebben met een overschot op de arbeidsmarkt zouden regio’s, die geconfronteerd worden met een tekortsituatie, van arbeidskrachten kunnen voorzien. Verwacht werd dus dat de Europese integratie een impuls zou geven aan *grensoverschrijdende arbeidsmigratie*.

Vooraf op het niveau van grensregio’s werd een toenemende internationalisering van de arbeidsmarkt verwacht. We hebben het dan niet zozeer over arbeidsmigratie – waarbij in verband met het aanvaarden van werk zowel van woon- als werklocatie wordt gewisseld – maar over *grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit* of *grensarbeid*. Verwacht werd dat het ‘wervingsgedrag’ van arbeidsorganisaties op de arbeidsmarkt niet langer zou ophouden bij de landsgrens. Hierdoor zou een geografische verruiming van het wervingsgebied plaatsvinden. Omgekeerd was het verwachtingspatroon dat ook werknemers in de grensstreken zich niet langer zouden laten weerhouden door ‘een grens’ om te solliciteren op vacatures in het buurland.

Verondersteld werd dat de *krachte op de arbeidsmarkt*, die in ons land aan het eind van de vorige eeuw hoogtij vierde, mogelijk tot een toename van de grensoverschrijdende vacaturevervulling zou leiden. In de praktijk bleek echter dat Nederlandse arbeidsorganisaties voor de vervulling van hun vacatures niet ‘en masse’ en gericht naar buitenlandse werknemers in aangrenzende Duitse en Belgische gebieden zijn gaan zoeken. Diverse studies over het *wervingsgedrag van werkgevers* in een krapte-situatie wijzen namelijk uit dat er weliswaar intensiever wordt geworven, maar dat arbeidsorganisaties – via hun primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden – vooral hebben ingezet op een intensivering van de concurrentiestrijd op de landelijke arbeidsmarkt. Van een volumebeleid, waarbij onbenutte arbeidsvoorraden (zoals buitenlandse werknemers) worden aangeboord, lijkt in veel mindere mate sprake te zijn (geweest).

Het gevolg van het voorgaande gedrag van arbeidsorganisaties is dat er een loonopdrijvend effect is opgetreden. Er wordt gesteld dat een creatief en ruimer, mogelijk grensoverschrijdend, wervingsbeleid de loonimpuls misschien had kunnen voorkomen of matigen (OSA, *Krapte op de arbeidsmarkt; werkgeversreacties*, 2001). Vandaar dat het vanuit een beleidsmatige optiek interessant is om te bezien welke belemmeringen arbeidsorganisaties bij *grensoverschrijdende vacaturevervulling* ondervinden en op welke wijze deze belemmeringen kunnen worden weggenomen of verminderd.

2.3 Afbakening van het onderzoek

Uit de bestudeerde bronnen en de gesprekken met sleutelpersonen blijkt dat er verschillende *definities van grensarbeiders* gebruikt worden. Het resultaat hiervan is dat gegevens in statistieken en andere onderzoeken veelal moeilijk met elkaar te vergelijken zijn en vaak slechts een gefragmenteerd inzicht bieden.

Voor het onderzoek is er een keuze gemaakt voor de te hanteren definitie. Grofweg kan grensarbeid eng of ruim gedefinieerd worden:

Enge definitie: Buitenlandse werknemers werkzaam bij Nederlandse arbeidsorganisaties die wonen in de grensstreek van België of Duitsland. Deze werknemers reizen frequent (d.w.z. minimaal eens per week) naar hun woonadres.

Ruime definitie: Buitenlandse werknemers werkzaam bij Nederlandse arbeidsorganisaties die hun vaste woonadres hebben buiten Nederland.

Voor het onderzoek is gekozen voor de enge definitie van grensarbeid. Verwacht kan namelijk worden dat grensarbeid met name in de grensstreken met Duitsland en België, vanwege de beperkte fysieke afstand, voor arbeidsorganisaties een optie kan zijn om in de personeelsbehoefte te voorzien. Zijdellings hebben we in het onderzoek soms ook de ruime definitie gebruikt. Waar dit het geval is, zal dit in het vervolg van dit rapport expliciet worden aangegeven. In het onderzoek wordt grensarbeid belicht vanuit de invalshoek van de arbeidsorganisaties.

De keuze voor de enge definitie brengt een geografische afbakening van het onderzoeksterrein met zich mee. Als operationalisering hiervan kan goed worden aangesloten bij de Euregio-gebieden met een Nederlandse betrokkenheid. Op deze wijze wordt aansluiting gezocht bij bestaande gebiedsafbakeningen. Hierdoor kan (arbeidsmarkt)informatie die voor deze gebieden beschikbaar is optimaal in het onderzoek worden benut. Daarnaast zijn intermediaire organisaties (zoals Euregio's en Eures) te identificeren die in deze gebieden actief zijn (zie paragraaf 2.4). De geografische afbakening vormt in het onderzoek de basis voor de selectie van de te raadplegen arbeidsorganisaties. In het onderzoek zijn organisaties geraadpleegd die in deze Euregio-gebieden gevestigd zijn. Doordat deze organisaties dus in de grensstreek werkzaam zijn, zou grensoverschrijdende vacaturevervulling in geografische zin een logische optie kunnen zijn. Een ander argument om in te zoomen op de Euregio's is dat zij het gehele Nederlands grensgebied afdekken.

2.4 Intermediaire structuur rond grensoverschrijdende vacaturevervulling

In deze paragraaf staat de intermediaire structuur rond grensoverschrijdende vacaturevervulling centraal. Een uitgebreide beschrijving van de betrokken organisaties is opgenomen in bijlage V. Hieronder volgt een beknopte beschrijving waarbij we ook de relatie met de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI) beschrijven.

Binnen de Europese Unie bestaat al geruime tijd aandacht aan het stimuleren van het vrije verkeer van werknemers. Door het oprichting van Eures-samenwerkingsverbanden wordt hier invulling aan gegeven. Eures staat voor de European Employment Service. Het nationaal invullen van Eures is geen vrijblijvende aangelegenheid, maar is een wettelijke verplichting die vanuit de EU aan de lidstaten is opgelegd. De vertaling naar de Nederlandse wetgeving geschiedt via de SUWI-wet (Tweede Kamer, vergaderjaar 1998-1999, 26448, nr.1). In de SUWI-wet is beknopt als taak van de *Centra voor Werk en Inkomen* (CWI's) opgenomen dat er in het kader van het vrije verkeer voor werknemers, zowel voor werkgevers als voor werknemers, bepaalde vormen van dienstverlening worden geleverd (voor werkgevers recht op informatie bij het opstellen van vacatures voor EU-burgers; voor werknemers recht op registratie voor bemiddeling naar een van de EU-lidstaten). Tevens wordt in de SUWI-wet aangegeven dat er gespecialiseerde Eures-adviseurs zijn aangesteld en dat er voorzieningen zijn getroffen (zoals vacaturebank en brochures). In de SUWI-wet staat dat deze taak een regulier onderdeel is van de reguliere werkprocessen van de CWI's.

Naast de diensten die de CWI's in het kader van Eures aan werkgevers dienen aan te bieden hebben zij op nationaal niveau, volgens de SUWI-wet, de taak om vacatures te registreren en om geschikte werkzoekenden voor vacatures voor te dragen.

Om invulling te geven aan haar doelstelling om het vrije verkeer van werknemers binnen Europa te faciliteren voert Eures de volgende taken uit (Publicatieblad van de EU, Eures-Handvest 2003/C 106/03):

- Mensen aan een geschikte baan helpen.
- Transnationale, sectorale en grensoverschrijdende samenwerking.
- Knelpunten voor de mobiliteit controleren, beoordelen en oplossen.

Onder de eerst genoemd taak wordt verstaan dat leden en partners actief bijdragen aan de mobiliteit op de Europese arbeidsmarkt door onderling informatie over vacatures en sollicitaties uit te wisselen. Hiertoe behoort het informeren, begeleiden en adviseren van werkzoekenden en werknemers die overwegen in het buitenland te gaan werken over ondermeer arbeidsmogelijkheden en leef- en werkcondities in het betreffende land. Daarnaast dienen ook werkgevers geholpen te worden om in een ander EU-land te werven. Hiertoe behoort ook promotie van de database van Eures die werkgevers toegang geeft tot een bestand van mensen die in het buitenland willen werken. Eures heeft ook als taak om informatie te verstrekken over actuele trends op de Europese arbeidsmarkt, inclusief informatie over de beschikbaarheid.

Binnen de nieuwe uitvoeringsstructuur sociale zekerheid is structurele samenwerking tussen alle betrokkenen op het terrein van werk en inkomen een belangrijk element. De *Regionale Platforms Arbeidsmarkt* (RPA's)¹ hebben een rol bij de afstemming bij het regionale arbeidsmarktbeleid.

¹ We baseren ons hierbij met name op Handboek Europees Werkgelegenheidsbeleid, SZW en LORPA, 2002.

Het platform is een overlegorgaan waarin partijen participeren die binnen regio's bij de arbeidsmarkt zijn betrokken, zoals gemeenten, sociale partners en uitvoeringsorganisaties. De platforms als overlegorganen hebben geen bestuurlijke bevoegdheden. De RPA's zijn momenteel nog volop in ontwikkeling. De keuze om aandacht te besteden aan grensoverschrijdende vacaturevervulling is een verantwoordelijkheid van de RPA's zelf. Op dit moment wordt hier nog weinig aandacht aan besteed.

Naast de bovenstaande organisaties die onderdeel uitmaken van de SUWi-wet zijn ook andere partijen betrokken bij grensoverschrijdende vacaturevervulling. In de eerste plaats betreft dit de *euregionale samenwerkingsprojecten (Euregio's)*. Deze organisaties zijn op initiatief van Europese Commissie actief om de regionale samenwerking te versterken. Op deze manier worden structureel achtergebleven gebieden langs de binnengrenzen van Europa verder ontwikkeld. Eén van de belangrijkste doelen van de Euregio's is de opbouw van grensoverschrijdende structuren op allerlei gebieden. In het Nederlandse grensgebied bestaan zeven Euregio's (zie bijlage V). In dezelfde bijlage is ook aangegeven wat de Eures-gebieden zijn. Hieruit blijkt dat er een duidelijke samenhang is tussen beide typen gebieden. Het is alleen zo dat sommige Eures-gebieden bestaan uit meerdere Euregio's.

Om haar doelstellingen te verwezenlijken voeren de Euregio's het Interreg-programma uit. De financiering van dit programma geschiedt via het Europese Fonds voor Regionale Ontwikkeling. Binnen dit programma zijn er ook mogelijkheden om projecten op het gebied van grensoverschrijdende arbeid te stimuleren.

In de tweede plaats zijn ook *provincies* actief om grensoverschrijdende vacaturevervulling te stimuleren. De provincie Limburg is hiermee het verst gevorderd. Deze provincie is namelijk intensief betrokken bij een initiatief het Vertrouwenspact Limburg om op euregionale schaal arbeidsmarktverkenningen (zie bijlage V) uit te voeren, binnen het zogenaamde RAIL-project (Regionale Arbeidsmarktinformatie Limburg). Naast de provincie participeren in dit project werknemers- en werkgeversorganisaties, provinciaal bestuur, gemeentebesturen, onderwijsinstellingen, het Centrum voor Werk en Inkomen en de Sociale Verzekerings- c.q. uitkeringsinstanties. Het Vertrouwenpact is al sinds een aantal jaren actief op de arbeidsmarkt. In aansluiting bij kenmerken van de regionale economie is ook naar voren gekomen dat het relevant is om aandacht te besteden aan de grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Ook in Gelderland en Overijssel wordt momenteel gewerkt om dergelijke initiatieven van de grond te krijgen.

Tenslotte zijn ook commerciële intermediairs, namelijk *uitzendorganisaties*, op de markt voor grensarbeid actief. De meeste grensgebieden beschikken momenteel over een groot aantal uitzendorganisaties. Deze organisaties leggen zich vaak, al dan niet gespecialiseerd, toe op grensarbeid. Grofweg kan een onderscheid worden gemaakt in kleine, lokale uitzendorganisaties, internationaal opererende uitzendbureaus met een vestiging in de grensstreek en Duitse of Belgische uitzendorganisaties met een vestiging in Nederland. Uitzendorganisaties met vestigingen aan weerszijden van de grens hebben als voordeel dat zij vanuit de ene vestiging arbeidsorganisaties benaderden, terwijl er vanuit de andere vestiging een bestand met uitzendkrachten kan worden opgebouwd. Bovendien kunnen de buitenlandse vestigingen de werknemers in dienst nemen en vervolgens detacheren bij Nederlandse arbeidsorganisaties hierdoor kunnen verschillen in wet- en regelgeving tussen landen op fiscaal en sociaal vlak zoveel mogelijke worden omzeild.

2.5 Afstemming en samenwerking

Uit de gesprekken met intermediaire organisatie blijkt dat zich grote regionale verschillen voordoen in de mate waarin tussen de betreffende partijen wordt samengewerkt rond het thema grensarbeid. In de Eems-Dollard Regio is er bijvoorbeeld sprake van overlegsituaties waarbij alle partijen betrokken zijn. Vaak zijn dergelijke netwerken ontstaan doordat individuen hiervoor de aanzet hebben gegeven. In Groningen ontstond dit initiatief doordat er via het RPA sterke betrokkenheid bestond bij de themagroep Europa van het Landelijk Overleg van Regionale Platforms Arbeidsmarkt (LORPA). Overigens wordt wat betreft de samenwerking en afstemming met de RPA's aangegeven dat deze organisaties zich vaak nog in de opstartfase bevinden en dat de focus (nog) met name gericht is op de nationale arbeidsmarkt. Vanuit de RPA's wordt met betrekking tot een grensoverschrijdende rol wel geconstateerd dat er aan de andere kant van de grens geen gelijksoortig type organisatie bestaat. Dit vormt een belemmering om op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt een rol te vervullen.

Ook de samenwerking tussen Eures en de Euregio's verschilt landelijk sterk. In enkele regio's, zoals in de Euregio Rijn-Waal, is deze samenwerking formeel geregeld. Bij deze Euregio fungeert namelijk de programmamanager voor de prioriteit Human Capital van Interreg IIIa ook als Eures-Coördinator.

Opvallend is dat veel respondenten niet goed bekend waren met de mogelijke samenwerkingspartners. In een aantal gevallen is er onbekendheid met de doelstellingen en taken van de betreffende organisaties en is men niet bekend met aanspreekpunten bij de collega-organisaties. Ook hiervoor geldt weer dat de regionale verschillen groot zijn.

Op landelijk niveau bestaan er geregeld contacten tussen de Nederlandse Eures-adviseurs. De mate waarin er contacten zijn met buitenlandse Eures-adviseurs verschilt wederom sterk. Invulling hiervan is veelal afhankelijk van persoonlijk initiatief. We hebben niet kunnen constateren dat er hiervoor een eenduidige grensoverschrijdende structuur bestaat.

OMVANG EN POTENTIE VAN
GRENDOVERSCHRIJDENDE
VACATUREVERVULLING

3

3.1 Inleiding

In deze paragraaf wordt inzicht gegeven in de stand van zaken rond en mogelijkheden voor grensoverschrijdende vacaturevervulling op basis van de bestudeerde schriftelijke bronnen. Allereerst staat in paragraaf 3.2 de omvang van grensarbeid op nationaal niveau centraal. Vervolgens wordt in paragraaf 3.3 specifiek ingegaan op grensarbeid op het niveau van de Eures-gebieden. Tenslotte wordt in paragraaf 3.4 inzicht gegeven in de potentie voor grensarbeid, op basis van de bestudeerde schriftelijke bronnen en de gesprekken met de sleutelpersonen.

3.2 Omvang grensarbeid

Er bestaan verschillende schattingen van het aantal grensarbeiders². Voor de omvang van grensarbeiders baseren we ons op de Statistiek Grensarbeid van het CBS (2001). In deze statistiek worden grensarbeiders gedefinieerd als de ziekenfonds verzekerde werknemers die op het grondgebied van het ene land wonen en in het andere land werken, ook wanneer zij niet dagelijks naar hun woonplaats terugkeren en ongeacht of zij in het grensgebied wonen. Werknemers die buiten de Ziekenfondswet vallen of in het buitenland gedetacheerd zijn, zijn niet in deze cijfers opgenomen. Om het exact aantal grensarbeiders (omdat particulier verzekerden niet in de cijfers zijn verdisconteerd) te achterhalen zouden de onderstaande cijfers met een bepaalde factor opgehoogd moeten worden. Hoe groot deze factor zou moeten zijn is echter onduidelijk.

Tabel 3.1 Omvang grensarbeid met België en Duitsland uitgesplitst naar geslacht, 2002

Geslacht	Werkzaam in Nederland en woonachtig in:			Woonachtig in Nederland en werkzaam in:		
	België	Duitsland	Totaal	België	Duitsland	Totaal
Man	9.590	8.2851	7.875	4.825	7.9351	2.760
Vrouw	9.275	2.8301	2.105	1.290	3.240	4.530
Totaal**	18.865	11.115	29.980	6.115	11.175	17.290

Bron: CBS, Statistiek Grensarbeid, 2003

Nederland kende in 2002 veel meer inkomende dan uitgaande grensarbeiders. Sinds 1995 heeft het pendelsaldo zich in positieve zin ontwikkeld. In 2002 deed zich overigens wel een verschil voor tussen Duitsland en België. Met België is er sprake van een positief pendelsaldo tegenover een klein negatief pendelsaldo met Duitsland. Verder lieten de cijfers regionale verschillen zien (zie volgende paragraaf).

Interessant aan de bovenstaande cijfers is dat er een onderscheid wordt gemaakt naar geslacht. Opmerkelijk is dat vrouwen een beduidend groter aandeel uitmaken van de inkomende grensarbeid dan van de uitgaande grensarbeid. Uit cijfers van het CWI (2003) blijkt dat er de laatste tientallen jaren voor vrouwen altijd een positief pendelsaldo heeft bestaan (zie bijlage IV).

2 Vooral per deelregio lopen de schattingen, door de verschillende manieren van meten, sterk uiteen. We baseren ons in dit rapport op bronnen waarbij de omvang per gebied onderling vergelijkbaar is.

Wat de mannen betreft is er in 2001 sinds lange tijd weer sprake van een positief pendelsaldo. Relevant is verder dat de grensarbeid van vrouwen een vrij geleidelijke/stabiele ontwikkeling vertoont, terwijl bij mannen grote schommelingen voorkomen die samen lijken te hangen met de conjunctuur. Mogelijk dat het type functie waarin de grensarbeiders actief zijn hiervoor een verklaring is.

De grensarbeiders kunnen ook worden ingedeeld naar sector (zie tabel 3.2). Deze cijfers zijn gebaseerd op een rapport van de Europese Commissie (MKW, 2001). Als bron wordt het CBS (2000) aangevoerd, maar dit is niet nader gespecificeerd.

Tabel 3.2 Aandeel werkzame personen en grensarbeiders in Nederland naar sector, 2000

Sector	Aandeel werkzame personen	Aandeel grensarbeiders
Landbouw	1,5%	0,6%
Industrie en energie	14,7%	31,5%
Bouw	6,0%	3,5%
Handel, reparatie, horeca	21,2%	17,3%
Vervoer en communicatie	6,5%	5,8%
Financiële instellingen	3,8%	1,7%
Vastgoed en zakelijke dienstverlening	15,9%	10,7%
Overheid	7,0%	1,7%
Onderwijs	6,3%	1,1%
Gezondheids- en welzijnzorg	13,3%	10,1%
Overige dienstverlening	3,7%	2,3%
Onbekend	-	13,7%
Totaal	100,0%	100,0%

Bron: 'CBS' in MKW, 2001

Grensarbeiders blijken te zijn oververtegenwoordigd in de sector industrie en energie. Ook in de gesprekken met de sleutelpersonen werd naar voren gebracht dat grensarbeiders vaak in deze sectoren werkzaam zijn. Hiervoor zijn drie verklaringen te geven. In de eerste plaats deden zich juist in deze sectoren in Nederland in het jaar 2000 tekorten voor, zodat het gewenst was werknemers elders te werven. In de tweede plaats zullen in deze cijfers mogelijk ook personen verdisconteerd zijn die niet uitsluitend uit ons aangrenzende landen komen. In de derde plaats zouden juist de werknemers met een technische opleiding uit Duitsland en België gewild zijn, omdat het technische beroepsonderwijs in deze landen hoog aangeschreven staat.

3.3 Omvang grensarbeid naar Eures-gebied

De omvang van grensarbeid van en tussen de Eures-gebieden staat in deze paragraaf centraal. De cijfers zijn gebaseerd op het eerder genoemde rapport van de Europese Commissie (MKW, 2001). In dit rapport wordt inzicht gegeven in het aantal inkomende en uitgaande grensarbeiders per Eures-regio (zie bijlage V voor een beschrijving van de Eures-gebieden). Deze cijfers zijn samengesteld op basis van bedrijfsonderzoek, gesprekken met experts en wetenschappelijke

studies. Voor de Nederlandse Eures-gebieden zijn de gegevens in tabel 3.3 opgenomen. De cijfers sluiten niet exact aan bij de hiervoor gepresenteerde CBS-cijfers. Dit wordt veroorzaakt door verschillen in de gebiedsafbakeningen en definities van grensarbeid. De problemen met de beschikbaarheid en vergelijkbaarheid van statistisch materiaal was overigens een specifiek aandachtspunt in het betreffende EC-rapport.

Tabel 3.3 Inkomende en uitgaande grensarbeiders naar en vanaf Nederland in de Eures-regio's, 1999/2000

Eures-regio	Werkzaam in Nederland en woonachtig in:			Woonachtig in Nederland en werkzaam in:		
	België	Duitsland	Totaal	België	Duitsland	Totaal
EMS-Dollard	-	793	793	-	420	420
Euregio Gronau-Enschede	-	2.517	2.517	-	2.527	2.527
Euregio Rijn-Waal en	-	7.355	7.355	-	4.962	4.962
Euregio Rijn-Maas-Noord						
Euregio Maas-Rijn	10.760	5.869	16.629	1.330	8.664	9.994
Scheldemond	2.060	-	2.060	1.760	-	1.760
Totaal	12.820	16534	29.354	3.090	16.573	19.663

Bron: MKW, 2001

De bovenstaande tabel laat zien dat er aanzienlijke verschillen bestaan tussen de Eures-regio's. Ongeveer vijfde deel van de inkomende en uitgaande grenspendel blijkt zich te concentreren in Zuid-Oost Nederland, dat wil zeggen de Euregio's Rijn-Waal, Rijn-Maas-Noord en Maas-Rijn. Verder valt op dat het positieve pendelsaldo met België met name veroorzaakt wordt door de Belgen die in de Euregio Maas-Rijn werkzaam zijn. Opvallend is ook dat de Euregio's Rijn-Waal en Rijn-Maas-Noord als enige regio's in Nederland te maken hebben met een substantiële positieve grenspendel uit Duitsland.

3.4 Potentie van grensarbeid op basis literatuurscan en gesprekken met sleutelpersonen

In deze paragraaf wordt ingegaan op potenties voor grensoverschrijdende vacaturevervulling. Achtereenvolgens komen de bevindingen uit de bestudeerde schriftelijke bronnen en de visie van de geraadpleegde sleutelpersonen aan bod. In het volgende hoofdstuk wordt er inzicht gegeven in de potentie op basis van gesprekken met arbeidsorganisaties en intermediairs.

Wat opvalt bij het screenen van de schriftelijke bronnen is de geringe aandacht die er is voor het grensoverschrijdende werven door Nederlandse arbeidsorganisaties. In veel gevallen zijn de studies alleen gericht op het werven binnen Nederland. Ten tweede valt op dat er geen schriftelijke bronnen waren te achterhalen waarin de potentie voor grensarbeid kwantitatief werd beschreven. Bovendien valt op dat er slechts fragmentarisch kennis en informatie beschikbaar is over de huidige arbeidsmarktsituatie in de Duitse en Belgische grensgebieden (zie ook bijlage V met een beschrijving van de arbeidsmarkt per Euregio).

Een studie waarin wel onderzocht is hoe Nederlandse arbeidsorganisaties werven is een studie in de Euregio's Rijn-Waal en Rijn-Maas-Noord (Frietman J. en G, Busse, 1999). Deze studie bestond uit twee delen, namelijk grensarbeid richting Nederland en grensarbeid richting Duitsland. Voor het onderzoek naar de grensoverschrijdende vacaturevervulling richting Nederland zijn meer dan 1.000 Nederlandse arbeidsorganisaties geënquêteerd. Hieronder worden enkele uitkomsten van dit onderzoek gepresenteerd die inzicht geven in de potenties van grensoverschrijdende vacaturevervulling.

Uit het onderzoek bleek dat bij 9% van de geraadpleegde organisaties Duitse werknemers werkzaam waren. Van de organisaties die nog geen Duitse werknemers in dienst hadden gaf 40% aan wel mogelijkheden te zien om een eventuele vacature met een Duitse werknemer in te vullen. 60% zag hiertoe geen mogelijkheden. Het aandeel van de arbeidsorganisaties met Duitse werknemers bleek toe te nemen naarmate de organisatie groter is. Toch waren er meer kleine bedrijven met Duitse werknemers dan de onderzoekers vooraf veronderstelden.

Voor de groep organisaties die overwoog om Duitsers in dienst te nemen waren de belangrijkste argumenten het vertrouwen in de kwaliteiten van Duits arbeidskrachten, een voorkeur voor Duitse arbeidskrachten bij werk voor Duitse opdrachtgevers/markt en de (verwachte) krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt. In het onderzoek is ook gevraagd naar de belemmeringen bij het (mogelijk) aantrekken van Duitse werknemers. Hieruit bleek dat bijna de helft van de organisaties hiertoe geen belemmering ziet. De organisaties die wel belemmeringen ervaren, voerden met name het taalverschil aan. Bij kleine bedrijven werd daarnaast met name de reisafstand als een probleem ervaren. Een mogelijk verklaring hiervoor is dat dit probleem bij grotere bedrijven minder speelt omdat deze bedrijven door de schaalgrootte in staat zijn om hiervoor een voorziening te creëren.

Van de arbeidsorganisaties die mogelijkheden zien voor het aantrekken van Duitse werknemers kon bijna de helft nog niet aangeven hoe de werving zou moeten plaatsvinden. Door de organisaties die hierop al wel zicht hadden, werd met name het CWI als wervingskanaal genoemd. De bedrijven die al wel doelbewust in Duitsland werven, deden dat met name via informele kanalen (bijv. via-via) en advertenties in Duitse dagbladen. In aansluiting hierop werd door de geraadpleegde sleutelpersonen aangegeven dat het vaak voorkomt dat organisaties die eenmaal een Duitser of Belg hebben aangenomen vaker deze weg zullen behandelen. De informele contacten van de grensarbeider in zijn thuisland zouden een belangrijke rol spelen om nieuwe kandidaten op het spoor te komen.

Bij de functies waarin de Duitse werknemers ingezet kunnen worden in de organisaties die overwegen om Duitsers in dienst te nemen, denkt een groot deel van de arbeidsorganisaties (43%) aan de productie. Daarnaast noemden 22% van de organisaties functies in de verkoop. Eén kleine tien procent noemde functies in de administratie en de zorgverlening. Opvallend was dat 15% van de bedrijven aangaf dat Duitsers in principe voor alle functies in aanmerking komen. Van de bedrijven die al wel Duitsers in dienst hadden, werden met name productie-functies (43%), managementfuncties (14%) en ondersteunende functies (12%) door Duitsers bezet.

Een andere studie gericht op het potentieel voor grensoverschrijdende vacaturevervulling is stimulering van arbeidsaanbod in Limburg (zie ESB van 27 april 2001) van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). In deze studie werden drie aanbodcategorieën onderscheiden, namelijk de niet-werkende werkzoekenden, de niet-participerenden en de

grenspendelaars. Wat dit laatste betreft is in de ROA-studie uitsluitend gekeken naar de mogelijkheden om niet-werkende werkzoekenden in België en Duitsland te matchen aan vacatures bij Limburgse arbeidsorganisaties. Het ROA komt tot de conclusie dat het aantal inkomende grenspendelaars door extra inspanningen in de toekomst vergroot zal kunnen worden. Deze mogelijkheden voor grensoverschrijdende vacaturevervulling hangen samen met een aantal factoren, namelijk:

- de aanwezigheid van voldoende onbenut arbeidspotentieel over de grens (zodat in kwantitatieve zin een matching mogelijk is);
- dit potentieel aan werkzoekenden moet aan de nodige kwaliteitseisen voldoen (voor een matching in kwalitatieve zin);
- in het Belgische en Duitse grensgebied moeten relatief weinig vacatures zijn, waardoor werkzoekenden eerder genegen zullen zijn hun blikveld te verruimen (dit blijkt vooral in Duitsland het geval te zijn);
- rekening moet worden gehouden met achtergrondkenmerken van de werkzoekenden, zoals de leeftijd en de duur van de werkloosheid;
- de daadwerkelijke bereidheid tot grenspendel van deze werkzoekenden hangt onder meer af van de mate waarin informatie over de Euregionale arbeidsmarkt beschikbaar is, de verschillen in sociaal-fiscale regelgeving en beloning alsmede de taal- en cultuurverschillen.

Zoals uit het hiervoor gepresenteerde bronnen blijkt, worden de mogelijkheden voor grensoverschrijdende vacaturevervulling nog niet optimaal benut. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met de economische situatie op dit moment waarin het aantal vacatures daalt en de werkloosheid stijgt. De consequentie hiervan is dat de wel bestaande vacatures op dit moment meestal met werknemers uit het eigen land zullen worden ingevuld. De toename van het arbeidsmarktaanbod maakt dit mogelijk. De noodzaak om grensoverschrijdende te werven is hierdoor op dit moment minder.

Dit beeld wordt ook bevestigd in de gesprekken met de sleutelpersonen. Toch blijkt uit deze gesprekken dat er zelfs in de huidige economische situatie segmenten zijn waarvoor grensoverschrijdende vacaturevervulling actueel is. Aan de hand van een aantal voorbeelden wordt hiervan een illustratie gegeven. In de eerste plaats zijn er bepaalde geografische gebieden, zoals in Zuid-Limburg, waar van oudsher een continue 'stroom' Belgen in Nederland werkt. Deze stroom zal in belangrijke mate niet specifiek gevoeliger zijn voor een neergaande conjunctuur dan de Nederlandse werknemers. In de tweede plaats zijn er grensarbeiders die vanwege hun opleiding voor Nederlands arbeidsorganisaties aantrekkelijk blijven. Zo staan Duitse en Belgische vakopleidingen in Nederland hoog aangeschreven. In de derde plaats zijn er bepaalde sectoren waarin in Nederlands nog altijd tekorten bestaan, voorbeelden hiervan zijn bepaalde functies in de zorg en de techniek. Voor zorginstellingen in bijvoorbeeld Limburg blijft het hierdoor wenselijk om grensarbeiders in te zetten.

**GRENSOVERSCHRIJDENDE
VACATUREVERVULLING
BIJ DE GERAADPLEEGDE
ARBEIDSORGANISATIES**



4.1 Inleiding

De twee voorgaande hoofdstukken zijn vooral gebaseerd op de analyse van bestaande schriftelijke bronnen en statistieken. Aan de hand daarvan is een eerste inzicht verkregen in de kenmerken en omvang van grensoverschrijdende vacaturevervulling. In dit hoofdstuk zal dit inzicht verder worden vergroot door de grensoverschrijdende vacaturevervulling bij de in dit onderzoek geraadpleegde arbeidsorganisaties aan een nadere beschouwing te onderwerpen.

Allereerst wordt in paragraaf 4.2 ingegaan op de omvang en ontwikkeling van het aantal grensarbeiders binnen het personeelsbestand. De motieven om aan grensoverschrijdende vacaturevervulling te doen staan centraal in paragraaf 4.3. In 4.4 staan de motieven genoemd om (vooralnog) geen grensarbeiders in te zetten. Tot slot worden in paragraaf 4.5 de toekomstige verwachtingen van arbeidsorganisaties en intermediairs over grensoverschrijdende vacaturevervulling behandeld.

4.2 Omvang en ontwikkeling van grensoverschrijdende vacaturevervulling bij ‘ervaren’ arbeidsorganisaties

Zoals in paragraaf 2.3 aangegeven is dit onderzoek gericht op grensarbeid volgens de enge definitie. Om inzicht te krijgen hoe het aantal grensarbeiders volgens de enge definitie (dus uit de grensstreek met België en Duitsland) zich verhoudt tot de grensarbeiders volgens de ruime definitie³ is de omvang van grensarbeid volgens beide definities bij de geraadpleegde arbeidsorganisaties in beeld gebracht.

In tabel 4.1 is voor de totale onderzoeksgroep ‘ervaren’ arbeidsorganisaties weergegeven welk deel van hun personeelsbestand valt onder de ruime en enge definitie van grensarbeid. In het geval een arbeidsorganisatie uit meerdere vestigingen bestaat, is de respondent verzocht om de vragen te beantwoorden voor de vestiging waar hij of zij werkzaam is.

Tabel 4.1 Gemiddeld aandeel grensarbeiders volgens de ruime en de enge definitie voor de ervaren arbeidsorganisaties (N=37), naar wijze van inzet en totaal

Indicator	Direct in dienst	Via uitzendbureau	Totaal
Gemiddeld aandeel buitenlandse grensarbeiders (ruime definitie) in totale personele bezetting	7,3%	1,1%	8,5%
Gemiddeld aandeel grensarbeiders uit grensstreek Duitsland en België (enge definitie) in totale personele bezetting	6,9%	0,7%	7,6%
Aandeel grensarbeiders uit grensstreek België en Duitsland ten opzichte van totale aantal buitenlandse grensarbeiders	94%	61%	89%

³ Enge definitie: Buitenlandse werknemers werkzaam bij Nederlandse arbeidsorganisaties die wonen in de grensstreek van België of Duitsland. Deze werknemers reizen frequent (d.w.z. minimaal eens per week) naar hun woonadres. Ruime definitie: Buitenlandse werknemers werkzaam bij Nederlandse arbeidsorganisaties die hun vaste woonadres hebben buiten Nederland.

Uit de tabel blijkt dat bij de geraadpleegde arbeidsorganisaties bijna één op de twaalf personeelsleden in het buitenland woonachtig is. Een belangrijk deel van hen – namelijk negen op de tien – is woonachtig in het aangrenzende gebied en valt daarmee onder de in het onderzoek gehanteerde enge definitie van grensarbeid. Het aandeel grensarbeiders uit de grensstreek binnen het totale aantal grensarbeiders bij ‘eigen’ personeel is beduidend groter dan bij personeel dat via uitzendbureaus wordt ingehuurd (94% versus 61%). Hieruit blijkt dat in het geval een arbeidsorganisatie zelf personeel zoekt en in dienst neemt het zoekgebied in zijn algemeenheid geografisch kleiner is dan wanneer een uitzendbureau wordt ingeschakeld. Met andere woorden: uitzendbureaus verruimen het zoekgebied.

Binnen de onderzoeksgroep ‘ervaren’ arbeidsorganisaties bleek bijna 72% van de geraadpleegde organisaties sinds 1 januari 2002 vacatures te hebben gehad. Dat bij de non-profit sector een groter aandeel arbeidsorganisaties met vacatures werd aangetroffen (92%) heeft alles te maken met de groei van de zorg- en welzijnsinstellingen in de afgelopen jaren. Er zijn grotere budgetten beschikbaar gekomen om het zorgvolume uit te breiden, mede om wachtlijsten te verkleinen, wat ook zijn weerslag vond in de groei van de personeelsomvang van dit type arbeidsorganisaties. De overige twee hoofdsectoren – maakindustrie (66% van deze deelpopulatie had vacatures in de afgelopen anderhalf jaar) en dienstverlening (54%) – hebben daarentegen in deze periode te maken gehad met een neergaande conjunctuur, het aantal vacatures is hierdoor afgenomen.

Van de arbeidsorganisaties die recentelijk vacatures hebben gehad, heeft ruim tweederde (68% bij N=28) één of meerdere vacatures ingevuld met grensarbeiders (volgende de ruime definitie). Gemiddeld ging het daarbij om 6,7 vacatures per organisatie. Dit blijken vooral vacatures voor uitvoerende/productiefuncties en verplegende functies te zijn geweest. In een enkel geval ging het om secretariële/administratieve functies. Ruim een kwart van de respondenten (29%) heeft sinds 1 januari 2002 geen buitenlandse arbeidskrachten op vacatures aangetrokken, terwijl de resterende 4% de vraag niet kon beantwoorden.

Het aantal grensarbeiders uit de grensstreek met België en Duitsland (enge definitie) is de laatst drie jaar bij bijna de helft van de geraadpleegde ‘ervaren’ arbeidsorganisaties (sterk) toegenomen. (zie tabel III.11, bijlage III). Bij een evengroot aandeel van de geraadpleegde arbeidsorganisaties was dit aantal stabiel. Slechts een klein aandeel zag haar aantal grensarbeiders teruglopen. Ongeveer hetzelfde patroon is ook zichtbaar bij de grensarbeiders die niet in de grensstreek met Duitsland en België woonachtig zijn.

4.3 Motieven voor inzetten van grensarbeiders

De motieven om een beroep te doen op grensarbeiders, staan in tabel 4.2 weergegeven. In de tabel wordt een nader onderscheid naar het vestigingsgebied van de betreffende (vestiging van de) organisatie gemaakt.

Tabel 4.2 Motieven om met grensarbeiders te werken, volgens de geraadpleegde ervaren arbeidsorganisaties, naar vestigingsgebied en totaal*

Motief	Grensregio	Grensregio	Grensregio	Totaal (N=39)
	Duitsland (N=17)	België (N=13)	Duitsland en België (N=9)	
Onvoldoende aanbod op Nederlandse arbeidsmarkt	65%	69%	44%	62%
Goede ervaringen met grensarbeiders	18%	23%	11%	18%
In Nederland geen arbeidskrachten met juiste kwalificaties	12%	15%	22%	15%
Toeval/geen speciale reden	19%	8%	11%	13%
Taalbeheersing (bijvoorbeeld voor benaderen Duitse/Belgische klanten)	0%	15%	22%	10%
Buitenlandse arbeidskrachten beter gekwalificeerd	6%	8%	11%	8%
Betere arbeidsmentaliteit van grensarbeiders	12%	0%	0%	5%
Financieel aantrekkelijk	0%	8%	11%	5%
Overig	6%	8%	11%	8%

* Meerdere antwoorden per respondent mogelijk waardoor percentages niet tot 100% optellen.

Krapte op de arbeidsmarkt blijkt veruit het belangrijkste motief (geweest) voor grensoverschrijdende vacaturevervulling. Dit geldt voor elk van de onderscheiden vestigingsregio's. In de beleving van de respondenten heeft dit motief vooral betrekking op de kwantitatieve discrepantie tussen vraag en aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt: er zijn (waren) geen mensen in eigen land voor de functies te vinden. Vandaar dat de mogelijkheden voor de vervulling van openstaande vacatures in het aangrenzende Duitse of Belgische gebied zijn gezocht (en gevonden).

Deze uitkomst wordt overigens bevestigd in de gesprekken met de *intermediairs*. De geraadpleegde intermediairs die hierover een oordeel hadden, gaven unaniem aan dat vanwege de (tot voor kort) krappe arbeidsmarkt Nederlandse arbeidsorganisaties voor het vervullen van hun vacatures een beroep doen op 'reservoirs' aan arbeidskrachten die over de grens wel beschikbaar zijn. Dit zou volgens hen vooral voor technische functies (op laag en middenniveau) en verzorgende/verplegende functies gelden. Deze mogelijkheden bleken volgens hen niet overal langs de grens hetzelfde, omdat ook bepaalde Belgische en Duitse regio's te maken hebben (gehad) met een krapte op de arbeidsmarkt.

Opvallend was overigens dat een groot deel van de intermediairs niet specifiek kon aangeven waar zich tekorten in het Nederlandse deel van de grensregio's voordeden die met een ruim aanbod van arbeidskrachten aan de andere kant van de grens opgevuld zouden kunnen worden. Betrouwbare arbeidsmarktinformatie voor grensregio's (met informatie over zowel de Nederlandse arbeidsmarkt als de situatie in aangrenzende Duitse en Belgische grensregio's) blijkt namelijk niet of nauwelijks beschikbaar te zijn. Inmiddels blijken er wel pilots te lopen of in voorbereiding te zijn, die dit hiaat (op termijn) zouden kunnen opvullen (zie verderop).

Uit de tabel blijkt echter dat ook andere redenen naar voren zijn gebracht. Zo blijft een deel van de arbeidsorganisaties hun vizier (ook) op het aangrenzende buitenland richten omdat zij in het verleden goede ervaringen hebben opgedaan met (de kwaliteit en de mentaliteit van) grensarbeiders uit België en/of Duitsland.

Ook toeval blijkt bij een deel van de respondenten meegespeeld te hebben. Zonder dat zij gericht naar Belgische en Duitse grensarbeiders gezocht hebben, hebben deze op eigen initiatief gesolliciteerd op een vacature of zijn zij op een andere manier (bijvoorbeeld via intermediairs) in beeld gekomen. Financiële motieven – waarmee met name bedoeld wordt op een verschil in loonkosten – blijken niet of nauwelijks een rol te spelen.

Naar sector bestaan er interessante verschillen in de motieven (Zie bijlage VII, tabel VII.1). De krapte op de arbeidsmarkt blijken vooral bij de non-profit sector en de dienstensector als argument voor grensoverschrijdende vacaturevervulling te gelden. Dit zijn ook de sectoren die in de afgelopen jaren de omvangrijkste groei hebben vertoond. In de maaksector blijkt de factor ‘toeval’ een grotere rol te spelen dan in de andere twee sectoren. In de eerstgenoemde sector heeft een aantal arbeidsorganisaties ervaren dat technici uit het aangrenzende gebied op eigen initiatief reageren op hun vacatures. Dit is een indicatie dat de arbeidsmarkt voor technische beroepen ‘van nature’ al iets meer internationaal georiënteerd is dan die voor administratieve en verplegende/verzorgende beroepen. Het beheersen van een buitenlandse taal (in dit geval het Duits of het Frans) blijkt vooral in de dienstensector een motief te zijn voor het werven over de grens. Duits- of Franstalige klanten van deze arbeidsorganisaties kunnen op deze wijze beter ‘bediend’ worden.

Grensarbeiders kunnen *direct* (door arbeidsorganisatie zelf) of *indirect* (via een uitzendbureau) in dienst worden genomen. Van de geraadpleegde ‘ervaren’ arbeidsorganisaties heeft 26% (een deel van) hun grensarbeiders via een uitzendbureau aangetrokken. Vooral de (kleinere) dienstverlenende organisaties doen op dit punt relatief vaak een beroep op uitzendbureaus. Het aandeel arbeidsorganisaties dat grensarbeiders via een uitzendbureau inzet bedroeg voor deze sector 55%, terwijl dit voor de maaksector en de non-profit respectievelijk 20% en 8% was. De motieven om – wat de inzet van buitenlandse medewerkers aangaat – met uitzendbureaus te werken, lopen sterk uiteen. Een viertal redenen werden genoemd:

- uitzendbureaus zijn beter in staat in het buitenland te werven (drie keer genoemd);
- via uitzendbureaus zijn de kosten en administratieve lasten beperkter (twee keer genoemd);
- uitzendbureaus worden ‘standaard’ gebruikt, ook voor Nederlands personeel (twee keer genoemd);
- seizoensarbeid: grensarbeiders zijn niet het hele jaar nodig (één keer genoemd).

Tot slot van deze paragraaf wordt aangegeven wat de belangrijkste overwegingen van de grensarbeiders zelf zijn om in Nederland te gaan werken. Aangezien grensarbeiders geen onderzoeksgroep in dit onderzoek vormden, is voor de beantwoording van deze vraag een beroep gedaan op de geraadpleegde intermediairs. Bijna driekwart van hen (72% bij N=22) gaf aan dat het vinden van werk voor grensarbeiders het belangrijkste motief is om in Nederland te gaan werken. De mogelijkheden in Nederland zouden ruimer zijn dan de mogelijkheden in eigen land (of regio). Andere motieven blijken in veel mindere mate een rol te spelen. Verder werden een hogere salariering (volgens 22% van de geraadpleegde intermediairs het geval), een prettig(er) werkklimaat (22%) en betere secundaire arbeidsvoorwaarden (9%) genoemd. Een voorbeeld van dit laatste zouden de betere mogelijkheden in Nederland zijn om in deeltijd te werken (ten opzichte van in Duitsland).

4.4 Motieven om (nog) geen grensarbeiders in te zetten

Ook de motieven van 'onervaren' arbeidsorganisatie om de inzet van grensarbeiders achterwege te laten, zijn relevant. Hieruit kan wellicht een aantal belemmeringen worden afgeleid, die grensoverschrijdende vacaturevervulling in de weg staan.

Binnen de groep geraadpleegde arbeidsorganisaties die (nog) geen ervaring hebben opgedaan met grensoverschrijdende vacaturevervulling (N=21), heeft 57% in het verleden wel eens overwogen om grensarbeiders aan te trekken. De overige 43% heeft dit niet. Een grote meerderheid (86%) is van mening dat er binnen hun organisatie (bepaalde) functies bestaan die ook ingevuld hadden kunnen worden door grensarbeiders. Hierbij werden vooral uitvoerende (productie)functies en verzorgende en verplegende functies genoemd. Ongeveer een kwart van deze groep gaf zelfs aan dat dit in feite voor alle functies binnen hun organisatie geldt. Bij 14% van de organisaties blijken er naar hun eigen mening geen mogelijkheden voor grensoverschrijdende vacaturevervulling te bestaan. Met name de taalbarrière werd als reden aangevoerd, vooral daar waar klantcontact (met Nederlanders klanten) aan de orde is.

Als 'spiegel' voor de uitkomst dat bedrijven grensarbeiders werven vanwege een onvoldoende aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt, blijken veel 'onervaren' arbeidsorganisaties (52%, N=21) niet in het buitenland te werven omdat in hun segment of regio nog wel voldoende aanbod van geschikte arbeidskrachten op de Nederlandse arbeidsmarkt aanwezig is. Het zijn met name de dienstverlenende arbeidsorganisaties en een deel van de arbeidsorganisaties uit de maaksector die deze reden aanvoeren. Door de non-profit sector – waar de krapte nog steeds opgeld doet – wordt dit veel minder vaak genoemd.

De andere redenen om niet in het buitenland te werven lopen sterk uiteen per arbeidsorganisatie. De sociaal-juridische en fiscale problemen werden uitsluitend door (twee) non-profitinstellingen aangevoerd. Taal- en cultuurverschillen (logischerwijs) uitsluitend door arbeidsorganisaties aan de Nederlands-Duitse grens.

Uit het voorgaande blijkt dat grensarbeid vooral moet worden gezien vanuit het perspectief van overschotten en tekorten op de arbeidsmarkt in grensregio's. Hierdoor bestaat er (zowel voor arbeidsorganisaties als individuele werkzoekenden) een aanleiding om zich te oriënteren op de mogelijkheden over de grens. Wanneer zich verschillende arbeidsmarktsituaties aan beide kanten van de grens voordoen, zou dit betekenen dat er mogelijkheden bestaan om de tekorten aan de ene kant 'op te vullen' met overschotten aan de andere kant. In dit opzicht kunnen de arbeidsmarkten in grensregio's complementair aan elkaar zijn.

4.5 Potentie grensoverschrijdende vacaturevervulling in toekomst

In deze afsluitende paragraaf wordt inzicht gegeven in hoeverre er mogelijkheden voor grensoverschrijdende vacaturevervulling onbenut blijven en hoe grensarbeid zich in de toekomst zou kunnen ontwikkelen volgens de respondenten.

Allereerst is het van belang om zicht te krijgen op de verwachte toekomstige ontwikkeling van het aantal grensarbeiders bij de 'ervaren' arbeidsorganisaties (zie tabel 4.3). Bijna tweederde van de respondenten verwacht geen noemenswaardige veranderingen in het aantal

grensarbeiders uit de grensstreek en de rest van België en/of Duitsland. Hieruit blijkt dat de geraadpleegde arbeidsorganisaties naar de toekomst toe iets voorzichtiger zijn over de ontwikkeling van het grensarbeiders ten opzichte van wat zij in de afgelopen drie jaar hebben ervaren (zie paragraaf 4.2). Enerzijds speelt hierin mee dat het voor een deel van de respondenten moeilijk is om in de toekomst te kijken. Anderzijds heeft dit ook te maken met de huidige economische situatie.

Tabel 4.3 Verwachte ontwikkeling aantal grensarbeiders bij de ervaren arbeidsorganisaties voor komende 3 jaar, naar type

Type	(Sterke) toename	Stabiel	(Sterke) afname	Weet niet	Totaal
Grensarbeiders uit grensstreek met België en Duitsland (enge definitie) (N=33)	27%	61%	6%	6%	100%
Grensarbeiders uit de rest van België en Duitsland (N=13)	23%	62%	0%	15%	100%
Grensarbeiders van elders (N=8)	37%	27%	13%	13%	100%

Ook wat de toekomstige verwachting over de ontwikkeling van het aantal grensarbeiders betreft, is een nader onderscheid naar sector te maken. De organisaties in de non-profit sector blijken op dit punt beduidend positiever te scoren dan de arbeidsorganisaties in de andere twee sectoren. De helft van de geraadpleegde non-profit organisaties verwacht een toename in de komende drie jaar, terwijl dit aandeel voor organisaties in de maaksector en de dienstverlening respectievelijk 21% (N=14) en 0% (N=7) bedraagt. Dit verschil kan verklaard worden uit het feit dat ook in de toekomst door een toenemende zorgvraag er een instroom van personeel verwacht mag worden. Dit personeel zal niet alleen op de Nederlandse arbeidsmarkt, maar zichtbaar ook in de aangrenzende gebieden worden geworven.

Aan de *intermediairs* in het onderzoek is gevraagd in hoeverre de Nederlandse arbeidsorganisaties de mogelijkheden voor grensoverschrijdende vacaturevervulling naar hun mening al benutten. De helft van de geraadpleegde intermediairs (N=22) is van mening dat deze mogelijkheden op dit moment nog grotendeels onbenut blijven. In hun observatie is een belangrijk deel van de arbeidsorganisaties zich niet bewust van de mogelijkheden die er voor hun organisatie bestaan. De organisaties oriënteren zich onvoldoende op deze mogelijkheden. De andere helft van de respondenten gaf aan dat de mogelijkheden deels benut en deels onbenut zijn. In zijn algemeenheid heerst de verwachting bij de intermediairs dat het belang van grensarbeid naar de toekomst toe verder zal toenemen. De toenemende vergrijzing – waardoor het arbeidsmarktaanbod in Nederland daalt – is hier naar hun oordeel voor een belangrijk deel debet aan. Dit is echter ook een probleem waar de ons omliggende landen mee te maken hebben. Het huidige economische tijden en de sterk oplopende werkloosheid in ons land maken de respondenten echter wat minder zeker in hun oordeel.

Een andere indicatie voor de toekomstige ontwikkeling van grensarbeid is de mate waarin tot dusver 'onervaren' arbeidsorganisaties in ons onderzoek in de toekomst alsnog overgaan tot grensoverschrijdende vacaturevervulling. Bijna de helft van hen (48%) had de verwachting dat hun organisatie in de toekomst met grensarbeiders zal gaan werken (terwijl 43% dit niet verwacht en 9% de vraag niet kon beantwoorden). Opvallend is echter dat deze respondenten veelal aangeven geen pro-actieve houding aan te zullen nemen om grensarbeiders te werven, maar dat ze grensarbeiders ook zeker niet uitsluiten. Dit is een bevestiging van de bovengenoemde constatering van de intermediairs dat arbeidsorganisaties zich niet doelbewust oriënteren op de mogelijkheden van grensarbeid.

ERVARINGEN MET
AANTREKKEN EN
FUNCTIONEREN VAN
GRENSARBEIDERS

5

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt specifiek ‘ingezoomd’ op het werven van grensarbeiders. Daarbij is relevant in hoeverre de inspanningen van en de wervingskanalen voor grensoverschrijdende vacaturevervulling afwijken ten opzichte van de reguliere werving (van Nederlandse werknemers).

Dit hoofdstuk kent de volgende opbouw. In paragraaf 5.2 wordt weergegeven hoe de respondenten de wervingsinspanningen voor grensarbeiders beoordelen ten opzichte van de inspanningen bij de werving van Nederlands personeel. Vervolgens worden in paragraaf 5.3 de gebruikte wervingskanalen bij grensoverschrijdende vacaturevervulling behandeld. De inzet van intermediaire organisaties bij het aantrekken van grensarbeiders staat centraal in paragraaf 5.4. Paragraaf 5.5 beschouwt het functioneren van de aangetrokken grensarbeiders. Tenslotte wordt in paragraaf 5.6 ingegaan op de factoren die het al of niet succesvol werven en inzetten van grensarbeiders bepalen.

5.2 Beoordeling grensoverschrijdende wervingsinspanningen

Wanneer het aantrekken van grensarbeiders veel meer moeite kost dan het aantrekken van Nederlands personeel zal grensoverschrijdende vacaturevervulling als minder aantrekkelijk worden ervaren. Dit zal vooral gelden voor organisaties die de eerste stappen (gaan) zetten op de buitenlandse arbeidsmarkt en waarvoor de uitkomsten en de consequenties in hoge mate onzeker zijn. Ook van arbeidsorganisaties die niet over een professionele P&O-functie beschikken mag verwacht worden dat zij eerder ‘afhaken’ wanneer de inspanningen te veel uit de pas lopen.

In tabel 5.1 is aangegeven hoe de respondenten de wervingsinspanningen voor grensarbeiders beoordelen in relatie tot de werving van Nederlands personeel. Dit is zowel weergegeven voor de ‘ervaren’ arbeidsorganisaties als de ‘onervaren’ arbeidsorganisaties. De eerste groep heeft een oordeel gegeven op basis van hun ervaringen met grensoverschrijdende vacaturevervulling in de praktijk. Bij de tweede groep is er vooral sprake van de perceptie die zij hierover hebben. Deze perceptie hebben zij niet getoetst aan de (recente) praktijk.

Bijna de helft van de ‘ervaren’ arbeidsorganisaties ervoer – qua kosten en tijd – geen verschil in wervingsinspanningen. Naar hun ervaring moeten voor het aantrekken van grensarbeiders evenveel inspanningen worden getroost als voor de werving van Nederlands personeel. Deze groep heeft in de praktijk ook geen ‘afwijkende’ wervingsstrategie of wervingsmethoden specifiek voor het aantrekken van grensarbeiders.

Eenderde van de respondenten heeft op dit punt echter andere ervaringen. Twee factoren zouden ertoe bijdragen dat de werving van grensarbeiders meer van de organisatie vergt dan de binnenlandse werving. In de eerste plaats mogelijke verschillen in regelgeving tussen de landen. Dit is door vier respondenten aangevoerd. Hierbij tekenen de respondenten gelijk aan dat er sprake is van een zekere leerervaring: wanneer deze verschillen in regelgeving eenmaal bekend zijn, worden de ‘meer-inspanningen’ bij de werving van buitenlandse medewerkers minder. In de tweede plaats hebben drie respondenten opgemerkt dat de kosten voor de werving in het buitenland hoger zijn.

Dit heeft onder meer te maken met hogere advertentiekosten (omdat meer informatie moet worden gegeven) en hogere kosten voor de inzet van uitzendbureaus.

Tabel 5.1 Beoordeling inspanningen (in kosten en tijd) voor het werven van grensarbeiders in verhouding met het werven van Nederlands personeel, naar onderzoeksgroep en totaal

Antwoordcategorie	Ervaren	Onervaren
	arbeidsorganisaties (N=39)	arbeidsorganisaties (N=16)
Veel meer inspanningen nodig	8%	0%
Meer inspanningen nodig	26%	25%
Geen verschil	46%	25%
Minder inspanningen nodig	8%	0%
Veel minder inspanningen nodig	0%	0%
Weet niet	13%	50%
Totaal	100%	100%

Voor de bovengenoemde indicator werd overigens geen noemenswaardig onderscheid naar sector aangetroffen. Ook het al of niet inschakelen van intermediairs bij de werving van grensarbeiders bleek geen onderscheidende factor te zijn.

De ‘onervaren’ arbeidsorganisaties kunnen zich – door een gebrek aan praktijkervaring met grensoverschrijdende vacaturevervulling – moeilijk een oordeel vormen over de wervingsinspanningen.

5.3 Gebruikte wervingskanalen

Voor het werven van personeel kunnen arbeidsorganisaties gebruik maken van een grote diversiteit van wervingskanalen. In deze paragraaf wordt inzicht gegeven in de kanalen die voor de werving van grensarbeiders worden gebruikt.

In tabel 5.2 is weergegeven welk deel van de ‘ervaren’ arbeidsorganisaties gebruik maakt van de genoemde kanalen bij de werving van grensarbeiders. Deze uitkomsten zijn afgezet tegen het gebruik van deze kanalen voor de werving van Nederlands personeel.

Bij een vergelijking van de gebruikte wervingskanalen voor Nederlands personeel en grensarbeiders valt in de eerste plaats op dat intermediaire organisaties in ongeveer gelijke mate worden gebruikt. De aard van deze intermediairs en de ervaringen hiermee, worden verderop besproken. Advertenties, internet en contacten met het onderwijs worden daarentegen naar verhouding veel minder vaak gebruikt bij de werving van grensarbeiders. Hiervoor hebben we gezien dat advertenties in buitenlandse media als duur worden ervaren, omdat deze toegesneden moeten worden op het betreffende land. Dit zal over het algemeen meer tekst (en advertentieruimte) vergen en bovendien zal deze advertentie (in het geval van Duitsland) vertaald moeten worden. De contacten met scholen en opleidingen zullen zich vooral concentreren op instellingen aan de Nederlandse zijde van de grens. Met scholen aan de ‘overkant’ bestaan nauwelijks relaties die voor de werving kunnen worden benut.

Vanzelfsprekend hebben de grensarbeiders die al bij de organisatie werken betere toegangen tot andere potentiële buitenlandse kandidaten voor vacatures dan de Nederlandse werknemers. Dit verklaart de relatief lage score van 'eigen Nederlands personeel' als wervingskanaal voor grensarbeiders.

Tabel 5.2 Aandeel ervaren arbeidsorganisaties dat wervingskanaal gebruikt voor werving van grensarbeiders en Nederlandse arbeidskrachten en dat betreffende kanaal voor werving van grensarbeiders als effectief ervaart (N=39) * *

Wervingskanaal	Grensarbeiders	Binnenlands personeel	Wervingskanaal als effectief ervaren voor grensarbeiders*
Intermediaire organisaties	67%	69%	92% (N=26)
Advertenties	46%	82%	94% (N=18)
Externe relaties	23%	26%	100% (N=9)
Internet	21%	44%	100% (N=8)
Eigen grensarbeiders	10%	-	75% (N=4)
Open sollicitaties	10%	10%	75% (N=4)
Scholen/opleidingen	10%	23%	75% (N=4)
Eigen Nederlands personeel	5%	21%	100% (N=2)

* Uitsluitend gevraagd aan de respondenten die het betreffende kanaal bij werven van grensarbeiders ook daadwerkelijk gebruiken.

** Meerdere wervingskanalen per respondent mogelijk waardoor percentages niet tot 100% optellen.

De ervaringen met de genoemde wervingskanalen zijn over het algemeen positief te noemen. Voor elk van de wervingskanalen die gebruikt worden voor de werving van grensarbeiders geldt dat een overgrote meerderheid dit middel als effectief ervaart. Hierbij moet wel worden aangetekend dat het aantal waarnemingen voor sommige van de genoemde kanalen beperkt is.

Bij het gebruik van de genoemde wervingskanalen doen zich enkele verschillen naar sector en omvang van de organisatie voor. De organisaties uit de non-profit sector maken bij de werving van grensarbeiders minder gebruik van intermediairs (in de volgende paragraaf gaan we specifiek in op intermediairs) dan de arbeidsorganisaties uit de maaksector en de dienstensector. Dit heeft mogelijk te maken met de omvang van de non-profit organisaties. Over het algemeen zijn dit grote organisaties met een professionele P&O-afdeling die zelf de nodige capaciteit en deskundigheid op het gebied van werving tot hun beschikking hebben. Bovendien beschikken zij zelf over een groot netwerk van medewerkers, die zelf ook weer nieuwe medewerkers kunnen aandragen. De werving via het eigen personeel komt daarom ook relatief vaak voor bij deze organisaties. Dit geldt overigens ook voor de dienstverlenende organisaties.

De inzet van intermediairs komt naar verhouding vaker voor bij kleinere arbeidsorganisaties (uit de maaksector en de dienstensector). Advertenties en internet worden door de kleinere arbeidsorganisaties in mindere mate gebruikt voor de werving van grensarbeiders.

5.4 Inzet van intermediairs

Hiervoor is vastgesteld dat intermediaire organisaties een belangrijke rol spelen op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt. In deze paragraaf geven we een nadere typering en beoordeling van de 'gebruikte' intermediairs voor de werving van grensarbeiders.

In tabel 5.3 wordt inzicht gegeven in de typen intermediairs die voor de grensoverschrijdende werving worden ingezet door 'ervaren' arbeidsorganisaties. Wat hierbij opvalt is dat het overwegend Nederlandse intermediaire organisaties zijn die worden ingeschakeld. In verreweg de meeste gevallen betreft dit commerciële intermediairs (uitzendbureaus). Dat er vaak met Nederlandse uitzendbureaus wordt gewerkt heeft er mee te maken dat zij al deel uitmaken van het reeds bestaande netwerk van de arbeidsorganisaties en dat de afstand beperkt is.

Tabel 5.3 Typen en vestigingsland van ingezette intermediairs bij werving van grensarbeiders, volgens de geraadpleegde ervaren arbeidsorganisaties (N=24)*

Type intermediairs	In Nederland gevestigd	In buitenland gevestigd
Uitzendbureaus	88%	29%
Eures	33%	21%
Overig	8%	13%

* Meerdere antwoorden per respondent mogelijk waardoor percentages niet tot 100% optellen.

Eenderde deel van de 'ervaren' arbeidsorganisaties maakt (daarnaast) gebruik van de diensten van (Nederlandse) Eures-adviseurs. Hierbij moet overigens worden opgemerkt dat deze uitkomst kan zijn vertekend, doordat we de Eures-organisaties mede als 'bron' voor het achterhalen van de te raadplegen arbeidsorganisaties hebben gebruikt. Bij de 'onervaren' arbeidsorganisaties was de onbekendheid met Eures (logischerwijs) nog groter (95% bij N=20).

De respondenten hebben over het algemeen goede ervaringen opgedaan met de gebruikte intermediairs. De Nederlandse uitzendbureaus zijn door de 'ervaren' arbeidsorganisaties (N=22) beoordeeld met een score van 2,0 op een vijfpuntsschaal (waarbij 1 staat voor zeer goed, 2 voor goed, 3 voor niet goed/niet slecht, 4 voor slecht en 5 voor zeer slecht). De buitenlandse uitzendbureaus scoren iets minder goed, namelijk gemiddeld een 2,6 (bij N=7). Overigens hebben ook vier 'onervaren' arbeidsorganisaties een oordeel gegeven over Nederlandse uitzendbureaus. Omdat hun contacten met dit type intermediairs niet tot het vinden en de instroom van grensarbeiders hebben geleid, waren zij beduidend negatiever over dit wervingskanaal (gemiddeld 3,3 op bovengenoemde vijfpuntsschaal).

De zeven arbeidsorganisaties die ervaring hebben opgedaan met de Nederlands Eures-adviseurs, gaven een gemiddeld oordeel van 2,3. De buitenlandse Eures-adviseurs kregen met een gemiddelde van 1,7 een betere score. Hierbij was het aantal waarnemingen echter beperkt tot drie. De respondenten in het onderzoek die tot nu toe (nog) geen gebruik hebben gemaakt van Eures hebben we gevraagd naar de achtergrond hiervan. Uit de antwoorden bleek dat er sprake is van een grote mate van onbekendheid met Eures. 71% van de 'ervaren' arbeidsorganisaties (N=28) – die dus al actief zijn op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt – was niet bekend met de Eures-organisatie en haar dienstverlening.

Dit is opvallend omdat juist via Eures veel van de geraadpleegde arbeidsorganisaties zijn aangeleverd (en vervolgens geraadpleegd).

Een andere reden die werd aangevoerd om geen beroep te doen op Eures was gelegen in het feit dat de betreffende arbeidsorganisaties zelf voldoende mogelijkheden en deskundigheid in huis hebben om grensarbeiders te werven. Dit waren over het algemeen de grotere arbeidsorganisaties. Tenslotte hebben twee respondenten aangegeven dat zij in het verleden minder positieve ervaringen met Eures hebben opgedaan. Genoemd werd dat de contacten niet tot het vinden van grensarbeiders had geleid en dat na een eerste contact er vanuit Eures geen respons kwam.

Tenslotte is getoetst in hoeverre de arbeidsorganisaties bekend zijn met en/of gebruik van verschillende projecten en initiatieven die zijn gericht op (het verbeteren van de voorwaarden voor) grensoverschrijdende vacaturevervulling. In bijlage VI hebben we een overzicht gepresenteerd van initiatieven. Slechts een beperkt deel van de respondenten gaf aan bekend te zijn met initiatieven ter stimulering van grensarbeid. Van de 'ervaren' arbeidsorganisaties was ongeveer een vijfde deel met één of meerdere van de projecten bekend (18% bij N=39) en van de 'onervaren' arbeidsorganisaties maar een enkeling (5% bij N=21). Geen van de 'ervaren' arbeidsorganisaties heeft deelgenomen aan dit soort (projectmatige) initiatieven of hiervan anderszins gebruik gemaakt. Mogelijk is dit deels te verklaren uit het feit dat veel van de initiatieven niet in directe zin op arbeidsorganisaties zijn gericht.

5.5 Functioneren van grensarbeiders

In het voorgaande heeft de werving van grensarbeiders centraal gestaan. De navolgende uitkomsten hebben betrekking op het functioneren van de grensarbeiders bij de geraadpleegde 'ervaren' arbeidsorganisaties.

Het *algemene oordeel* (N=37) over het functioneren kwam gemiddeld uit op een score van 1,8 (waarbij 1 staat voor zeer goed, 2 voor goed, 3 voor niet goed/niet slecht, 4 voor slecht en 5 voor zeer slecht). Van enig verschil met Nederlandse werknemers was naar de mening van de respondenten geen sprake. De *interactie* met de rest van het personeel werd met een gemiddelde van 1,7 eveneens als goed tot (zeer) goed beoordeeld. Opvallend is dat veel respondenten aangaven dat grensarbeiders juist gewaardeerd wordt door de Nederlandse medewerkers. Bij de indicatoren over het functioneren deden zich naar sector en grootteklasse nauwelijks verschillen voor.

Hoewel de interactie met de rest van het personeel dus over het algemeen goed verloopt, ondervindt een deel van de respondenten belemmeringen als gevolg van onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal (door 28% van de geraadpleegde arbeidsorganisaties genoemd, bij N=39) en cultuurverschillen (door 31% genoemd). Door de respondenten die de taal als belemmering ervaren, werd aangegeven dat het geven van instructies aan grensarbeiders moeilijk en tijdrovend is. Dit doet zich vooral voor bij de arbeidsorganisaties in de maaksector. Een ander probleem is dat de dienstverlening van de organisatie (bijv. het omgaan met klanten zijn de andere bedrijven of zieken) een goede beheersing van de Nederlandse taal vereist. Een aantal organisaties vangt dit op door cursussen Nederlands te (laten) verzorgen voor grensarbeiders.

De belemmeringen vanuit cultuurverschillen komen met name doordat bepaalde grensarbeiders (met name van Duitse herkomst) gewend zijn te werken in een sterk hiërarchisch systeem. De respondenten ervaren deze werknemers hierdoor als weinig mondig en weinig initiatiefrijk. Ook voor Belgische werknemers – in met name de verpleging – werd aangegeven dat zij bijzonder toegewijd zijn, waardoor zij onvoldoende voor zichzelf opkomen. Cultuurverschillen doen zich opvallend vaak voor in de non-profitsector (door 46% van de geraadpleegde non-profitorganisaties aangegeven).

Het *verloop onder de grensarbeiders* blijkt bij driekwart van de geraadpleegde arbeidsorganisaties gelijk te zijn aan dat onder het Nederlands personeel. Eenvijfde deel van de organisaties gaf aan dat het verloop onder grensarbeiders (enigszins) lager is. Als achtergrond hiervan werd aangegeven dat grensarbeiders graag blijven werken bij dezelfde arbeidsorganisatie. Het is immers vaak een bewuste stap geweest om in Nederland te gaan werken, waar toch een aantal barrières voor overwonnen moet worden (taal/cultuurverschil, wetten en regels en doorbreken van de gewoonte om in het eigen land te gaan werken).

In het onderzoek is ook nagegaan of er bepaalde *arbeidsvoorwaarden* bestaan die voor grensarbeiders erg belangrijk zijn als zij in Nederland gaan werken. Ruim de helft van de ‘ervaren’ arbeidsorganisaties bevestigde dit op basis van hun praktijkervaringen met grensarbeiders (51% bij N=37). De naar voren gebrachte arbeidsvoorwaarden liggen sterk uiteen. Opvallend is dat ze slechts gedeeltelijk door de werkgever te beïnvloeden zijn, maar vaak deel uitmaken van de Nederlandse wet- en regelgeving. Het meest genoemd werden:

- pensioenvoorzieningen (zes keer genoemd);
- ziektekostenregeling (vijf keer genoemd);
- sociale verzekering (arbeidsongeschiktheid- en werkloosheidsregelingen) (drie keer genoemd).

Bij deze zaken hoeven de werknemers er volgens de respondenten niet persé op vooruit te gaan in vergelijking tot het werken in eigen land, maar ze willen er zeker niet op achteruitgaan.

5.6 ‘Aangedragen’ succesfactoren

Uit het voorgaande blijkt dat zich bij de ‘ervaren’ arbeidsorganisaties nauwelijks problemen voordoen bij het aantrekken en functioneren van grensarbeiders. De respondenten in het onderzoek hebben de vraag voorgelegd gekregen welke voorwaarden of factoren vooral van belang zijn om grensarbeiders succesvol in hun organisatie te laten functioneren. Ook de geraadpleegde vertegenwoordigers van de intermediairs zijn in de gelegenheid gesteld om kritische succesfactoren aan te dragen.

Door de geraadpleegde ‘ervaren’ arbeidsorganisaties (N=39) werd communicatie en begeleiding het meest (13 keer) als bepalende voorwaarde genoemd voor het feit of grensarbeiders succesvol ‘ingepast’ kunnen worden in hun organisatie. Hierbij werd aangegeven dat het bijzonder belangrijk is dat er uitgebreid gecommuniceerd wordt met de buitenlandse medewerker over wat van hen verwacht wordt in de betreffende functie en dat deze intensief begeleid wordt. Daarbij werd dikwijls de koppeling gemaakt met verschillen in attitude ten opzichte van werk en verantwoordelijkheden (begrip voor cultuurverschillen werd 6 keer genoemd). Van beide zijden moet er begrip bestaan over een andere manier van denken en werken. Hiervoor is al opgemerkt dat de (onvoldoende) beheersing van de Nederlandse taal een belemmering

kan vormen. Beheersing van de Nederlandse taal als succesfactor werd vier keer naar voren gebracht. Inzicht in (verschillen in) relevante wet- en regelgeving werd tenslotte nog door twee respondenten als (succes)voorwaarde genoemd.

Ook door vertegenwoordigers van de *intermediaire organisaties* werd het omgaan met taal- en cultuurverschillen vaak als een belangrijke kritische succesfactor voor grensarbeid genoemd. Ook het opdoen van ervaring met grensarbeiders door Nederlandse arbeidsorganisaties is naar hun oordeel een niet te onderschatten factor. Heeft een organisatie eenmaal een Duitse of Belgische werknemer in dienst genomen (of via een uitzendbureau ingezet), dan ervaren zij dat dit waardevolle arbeidskrachten kunnen zijn. Doordat de (vermeende) belemmeringen in de praktijk meevallen en bovendien opgelost kunnen worden, zijn zij eerder geneigd om meer grensarbeiders aan te nemen. Dit wordt bevestigd door de uitkomsten in paragraaf 4.3, waaruit blijkt dat eerdere (positieve) ervaringen met grensarbeiders een motief zijn om meer grensoverschrijdend te werven.

Een andere kritische succesfactor is het fiscale voordeel bij grensarbeid. Op dit gebied heeft zich de laatste jaren een kentering voorgedaan waarbij nadelen steeds meer in voordelen werden omgezet. Een voorbeeld is de zogenaamde 30%-regeling voor buitenlandse werknemers. Dit betreft een regeling waarbij 30% van het salaris van bepaalde buitenlandse werknemers als belastingvrije kostenvergoeding mag worden uitbetaald. De regeling is onder andere van toepassing op werknemers die door een in Nederland gevestigde werkgever zijn aangetrokken of naar een in Nederland gevestigde werkgever zijn uitgezonden. De medewerkers moeten beschikken over een specifieke deskundigheid die op de Nederlandse arbeidsmarkt nauwelijks aanwezig is. Deze regeling zou volgens de geraadpleegde intermediairs een positieve bijdrage leveren aan de omvang van grensarbeid.

Een derde succesfactor voor grensarbeid is het al op jonge leeftijd laten kennismaken van leerlingen en studenten met grensoverschrijdend werken. Zowel in de gesprekken met de intermediairs als in de workshop werd deze factor naar voren gebracht. Door in de opleiding aan samenwerkingprojecten met scholieren uit buurlanden aandacht te besteden wordt bevorderd dat scholieren na de opleiding eerder in de buurlanden gaan werken. Daarnaast kan gedacht worden aan taalonderwijs. Volgens de geraadpleegde intermediairs verlopen dergelijke initiatieven in de praktijk succesvol. Het bewustzijn over de mogelijkheden van grensarbeid wordt zodoende vergroot.

KNELPUNTEN EN OPLOSSINGSRICHTINGEN

6

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal een overzicht van ervaren knelpunten en bijbehorende oplossingsrichtingen – zoals die door de verschillende onderzoeksgroepen naar voren zijn gebracht – worden gegeven.

In paragraaf 6.2 wordt allereerst inzicht gegeven in knelpunten voor grensoverschrijdende vacaturevervulling, zoals die in schriftelijke bronnen naar voren worden gebracht. In paragraaf 6.3 worden de knelpunten naar voren gebracht die door de geraadpleegde intermediairs zijn genoemd. De knelpunten die door de geraadpleegde arbeidsorganisaties worden ervaren staan centraal in paragraaf 6.4. Tot slot volgen de belangrijkste oplossingsrichtingen, zoals aangegeven door intermediairs en arbeidsorganisaties.

6.2 Knelpunten uit bestaande schriftelijke bronnen

In de bestaande schriftelijke bronnen worden knelpunten met name belicht vanuit het gezichtspunt van de aanbodkant (de buitenlandse werknemer). In ons onderzoek zijn we daarentegen juist nagegaan welke knelpunten aan de vraagkant (bij arbeidsorganisaties) spelen.

We zullen hieronder de belangrijkste knelpunten uit de schriftelijke bronnen, gegroepeerd rond een drietal thema's, op een rij zetten. Op basis van de gesprekken met de geraadpleegde sleutelpersonen en de workshop zijn de achterhaalde knelpunten uitgediept. Ondermeer de volgende studies hebben als input gediend (zie ook bijlage VI):

- Rapport van de commissie Grensarbeiders, 2001.
- Mededeling van Europese Commissie: Vrij verkeer van werknemers, de voordelen en mogelijkheden volledig benutten, 2002.
- Verslag Ronde Tafel EURES Maas-Rijn.
- Statusbericht over de grenspendelaarsproblemen in het Europa van vandaag, Euregio Gronau-Enschede, 2001.

De eerste groep knelpunten heeft betrekking op de *fiscale regelgeving en sociale zekerheid*. Deze knelpunten hangen vaak samen met verschillen tussen de woon- en werklanden op het vlak van belasting- en premieheffing. Voor grensarbeiders tussen België en Nederland is met het nieuwe belastingverdrag een aantal structurele knelpunten opgelost. Op specifieke onderdelen blijven er echter nog knelpunten bestaan. De algemene opinie die tijdens de workshop naar voren kwam, is dat de knelpunten op het gebied van wet- en regelgeving voor een groot deel zijn opgelost. De knelpunten die nog bestaan hebben betrekking op enkele specifieke groepen werknemers. Hoewel de knelpunten met de wet- en regelgeving voornamelijk door de werknemers worden ervaren, ondervinden de arbeidsorganisaties hiervan nadelige gevolgen, doordat werknemers hierdoor drempels zullen ervaren om over de grens te gaan werken. Voor arbeidsorganisaties wordt het zodoende moeilijker om grensarbeiders te werven. Overigens zijn knelpunten met de wet- en regelgeving volgens de deelnemers aan de workshop voor een belangrijk deel terug te voeren op onbekendheid met de wet- en regelgeving bij werknemers en werkgevers. Hierdoor ontstaat veelal het beeld dat grensarbeid veel administratieve belasting met zich meebrengt.

De tweede groep knelpunten hangt samen met *informatievoorziening*. Veel werkgevers zijn op dit moment nog onbekend met de mogelijkheden van grensarbeid. Met de huidige informatievoorziening rond grensarbeid wordt er nog onvoldoende in geslaagd om werkgevers aan te zetten tot het inzetten van grensarbeiders. Bij de knelpunten in de informatievoorziening kunnen twee aspecten onderscheiden worden. In de eerste plaats slaagt de huidige informatievoorziening er onvoldoende in om bij werkgevers, die nog geen ervaring hebben met grensarbeid, de onbekendheid met de wet- en regelgeving rond grensarbeid weg te nemen. Werkgevers zonder ervaring met grensarbeiders associëren grensarbeid vaak met een hoge administratieve belasting. Op het gebied van informatievoorziening is de laatste jaren al wel veel verbeterd. Hierdoor dreigt echter het gevaar dat de informatie versnipperd beschikbaar zou zijn (veel verschillende loketten), zoals in de workshop naar voren werd gebracht.

Het tweede aspect dat samenhangt met het knelpunt informatievoorziening is dat er onvoldoende in wordt geslaagd om werkgevers kennis te laten maken, via bijvoorbeeld het presenteren van good-practices, met de mogelijkheden van grensarbeid. Hierdoor zijn veel werkgevers zich nog onbewust van de mogelijkheden van grensarbeid.

De laatste groep knelpunten heeft te maken met *cultuur- en taalverschillen* tussen woon- en werkland. Het taalverschil zal vooral aan de orde zijn bij werkgevers die te maken hebben met Duitse grensarbeiders. Hierbij dient opgemerkt te worden dat de mate waarin taal een knelpunt vormt per functie zal verschillen. Voor Duitse arbeiders geldt verder, dat in ieder geval tot een aantal jaren geleden, werken in Nederland een negatief imago had. Duitsers die in Nederland werkten werden dan gezien als gastarbeider. Dit werkt niet statusbevorderend in eigen land. Inmiddels is werken in Nederland wat meer ingeburgerd. Het gevolg van dit knelpunt is dat het voor Nederlandse arbeidsorganisaties moeilijker kan zijn om grensarbeiders in Duitsland te vinden.

6.3 Knelpunten volgens intermediairs

De intermediaire organisaties in het onderzoek (te onderscheiden in commerciële en de niet-commerciële) hebben in hun dagelijkse praktijk ervaring met werknemers die ‘over de grens’ willen gaan werken en/of arbeidsorganisaties die aan grensoverschrijdende vacaturevervulling willen gaan doen. De meest genoemde knelpunten zijn opgenomen in tabel 6.1.

In de eerste plaats worden *taal- en cultuurverschillen* veelvuldig door zowel de commerciële als de niet-commerciële intermediairs als knelpunt naar voren gebracht. Deze knelpunten doen zich volgens hen hoofdzakelijk voor in het grensgebied met Duitsland. Wanneer Duitsers de Nederlandse taal onvoldoende beheersen komen zij als mogelijk arbeidspotentieel niet in aanmerking voor instroom in Nederlandse arbeidsorganisaties. Overigens is hiervoor al duidelijk geworden dat dit probleem door de ‘ervaren’ arbeidsorganisaties zelf in zekere mate gerelativeerd wordt. Hoewel weliswaar een deel van de respondenten, met name in het grensgebied met Duitsland belemmeringen op dit punt ervaart, is een deel van de respondenten in staat om ze op te lossen (bijvoorbeeld met taalcursussen).

In de tweede plaats werd aangegeven dat er bij veel werkgevers en werknemers *onvoldoende bewustzijn* bestaat over de mogelijkheden voor grensarbeid (genoemd door alle typen intermediairs). Het resultaat hiervan is dat er veelal geen gerichte activiteiten worden ontplooid om grens-

overschrijdend te zoeken. Dit wordt bevestigd door de eerdere uitkomst dat de inzet van buitenlandse medewerkers bij een deel van de ‘ervaren’ arbeidsorganisaties op toeval berust. In die gevallen hebben de buitenlandse kandidaten zich ‘spontaan’ gemeld op vacatures, zonder dat dit een vooropgezet plan was van de arbeidsorganisaties.

Er zouden volgens een deel van de respondenten (met name door de niet-commerciële intermediairs genoemd) nog altijd *verschillen in sociale en fiscale wet- en regelgeving* bestaan, die belemmerend werken voor grensoverschrijdende vacaturevervulling. Hoewel er de laatste jaren al veel belemmeringen op dit punt zijn weggewerkt (zie hiervoor), zouden er nog altijd bepaalde aspecten bestaan die voor grensarbeiders nadelig werken. Voorbeelden hiervan zijn de opbouw van pensioenen, verschil tussen Nederland en Duitsland in het recht op uitkering bij ‘vrijwillig’ ontslag, verschillen tussen woon- en werkland bij ziektekostenverzekering en bijbehorende rechten.

Tijdens de workshop is hieraan een concreet voorbeeld toegevoegd, dat recentelijk bij het aantrekken van Nederlands personeel door een Belgische onderneming aan de orde kwam. Een constructie was bedacht waarbij voor een korte periode een opleiding (met baangarantie) werd aangeboden als toeleidingstraject naar vast werk. Belgische kandidaten konden in deze constructie met behoud van uitkering aan de slag gaan. Nederlandse kandidaten zouden (in tegenstelling tot Belgische kandidaten) hun uitkering verliezen, omdat er volgens de Nederlandse wet sprake is van ‘werk’ (zelfs als daar geen loon tegenover staat). Hierdoor werden Nederlandse arbeidskrachten per definitie minder aantrekkelijk voor de werkgever. Overigens blijken – net als in België – ook in Duitsland werkzoekenden met behoud van uitkering in Nederland een (bedrijfsinterne) opleiding te mogen volgen.

Een ander voorbeeld van een knelpunt is de wetgeving omtrent de sollicitatieplicht van uitkeringsgerechtigden. Enkele jaren geleden heeft de Duitse Bondsregering de vraag gesteld of het begrip ‘passende arbeid’ ook op werk in het aangrenzende buitenland moet worden toegepast. Destijds werden verschillen in sociale voorzieningen en arbeidsrechtelijke bescherming van werknemers als argumenten gebruikt om dit af te wijzen.

Het *ontbreken van arbeidsmarktinformatie* over de grensgebieden, vooral daar waar het gaat om de complementariteit van de arbeidsmarkten, wordt door een kwart van de intermediairs (met name de niet-commerciële) als knelpunt naar voren gebracht. Door dit gebrek aan inzicht kunnen arbeidsorganisaties niet gewezen worden op mogelijk aan te boren relevant ‘aanbod’ van beschikbare arbeidskrachten aan de andere zijde van de grens. Verder belemmert gebrek aan arbeidsmarktinformatie het ontwikkelen van een regionaal grensoverschrijdend arbeidsmarktbeleid (en afgeleide initiatieven). Ook op basis van de arbeidsmarktanalyse van de Euregios (bijlage V) is gebleken dat de euregionale arbeidsmarktinformatie over het algemeen gebrekkig is. Diverse grensregio’s zetten inmiddels wel de eerste stappen om actuele en onderling vergelijkbare arbeidsmarktgegevens te genereren. Een voorbeeld hiervan is het eerdergenoemde RAIL-project vanuit het Vertrouwenspact Limburg. Dit project zal navolging krijgen in Gelderland en mogelijk ook Overijssel. Overigens zijn de gegevens van het RAIL-project in dit stadium vooral voor beleidsmakers bedoeld. In de nabije toekomst zal het nog meer toegespitst worden op het (georganiseerde) bedrijfsleven. Binnen de EDR-regio worden werkloosheidscijfers van beide kanten van de grens in diverse media geplaatst.

Hierop wordt door arbeidsorganisaties en individuele werkzoekenden gereageerd in die zin dat zij navraag doen over de mogelijkheden voor de werving van buitenlandse arbeidskrachten respectievelijk over openstaande vacatures aan de overzijde van de grens.

Tabel 6.1 Overzicht van de meest genoemde knelpunten bij grensoverschrijdende vacaturevervulling, volgens de geraadpleegde intermediairs (N=22)*

Knelpunt	Mate waarin genoemd
Taalverschillen	50%
Onvoldoende bewustzijn van mogelijkheden grensarbeid bij werk-gevers en werknemers	44%
Sociaal-juridische aspecten van grensoverschrijdende arbeid	44%
Cultuurverschillen	44%
Gebrek aan arbeidsmarktinformatie grensgebieden	28%
Onvoldoende afstemming en samenwerking Public Employment Services	28%
Onvoldoende projectinitiatieven gericht op stimuleren grensarbeid	22%
Fiscale aspecten	22%
Slechte afstemming opleidingen/diplomawaardering	22%

* Meerdere antwoorden per respondent mogelijk waardoor percentages niet tot 100% optellen.

Verder brengt een deel van de niet-commerciële intermediairs (met name Eures-adviseurs en projectuitvoerders) naar voren dat de *afstemming en samenwerking tussen de Public Employment Services* langs de Nederlands-Duitse grens en de Nederlands-Belgische grens verbeterd zouden moeten worden. Dit heeft vooral betrekking op de afstemming en samenwerking tussen Eures-adviseurs. Veel contacten zouden nu nog te veel gebaseerd zijn op incidentele, persoonlijk initiatieven van betrokkenen. Hierdoor komt in het ene gebied samenwerking beter van de grond dan in het andere gebied. Een ander deelaspect hiervan is dat de registratiesystemen niet optimaal op elkaar zijn afgestemd. Zo kunnen de CWI's geen Duitse vacatures in hun computersysteem invoeren, enkel en alleen omdat de Duitse postcodes niet door het systeem herkend worden.

Het punt van de *onvoldoende projecten* op het gebied van grensarbeid is vooral vanuit de programmanagers van Interreg naar voren gebracht. Zij geven aan dat er nog volop mogelijkheden zijn om (op indirecte maar ook op directe wijze) een stimulans te geven aan grensarbeid. Punt van aandacht is daarbij overigens wel dat de cofinanciering (vanuit SZW) voor dit soort grensoverschrijdende initiatieven nog niet goed geregeld zou zijn. Vanuit de Eures-adviseurs is tijdens de workshop ten opzichte van meer inzetten op projectontwikkeling een zekere terughoudendheid tentoongespreid, omdat de kans dan bestaat dat grensarbeid een doel op zich wordt. In hun beleving hoeven arbeidsorganisaties niet 'gedwongen' te worden om kandidaten van over de grens te plaatsen, maar moet dit een 'natuurlijk' proces worden.

Tenslotte werd vanuit de intermediairs nog opgemerkt dat het *vergelijken van opleidingen en diploma's* moeilijk is voor arbeidsorganisaties. Zij kunnen door verschillen in onderwijs- en opleidingssystemen bij sollicitaties moeilijk zicht krijgen op kwalificaties van buitenlandse sollicitanten en dus moeilijk beoordelen of zij passen bij de gestelde functie-eisen. Overigens is op Europees niveau voor de diplomawaardering en de vergelijking van werkervaring al een instrument beschikbaar (namelijk de Europass). Van een grootschalig gebruik is op dit moment echter geen sprake.

In de workshop is nog een additioneel knelpunt toegevoegd ten opzichte van de knelpunten die in tabel 6.1 staan genoemd. Het betreft hier de slechte, grensoverschrijdende openbaar vervoersverbindingen. Grensarbeiders – vooral in het onderste deel van het loongebouw die voor het woon-werkverkeer afhankelijk zijn van het (geregeld) openbaar vervoer – hebben hierdoor moeite om (op tijd) op hun werkbestemming te komen. Grotere arbeidsorganisaties hebben over het algemeen wel de mogelijkheden om hieraan een mouw te passen door dit in het bedrijfsvervoer mee te nemen (hoewel het weer een knelpunt wordt bij afwijkende werktijden of bijvoorbeeld doktersbezoek tijdens werktijd). Bij kleinere arbeidsorganisaties ontbreekt dit veelal.

6.4 Knelpunten volgens geraadpleegde arbeidsorganisaties

Uit het onderzoek blijkt dat ruim tweederde van de geraadpleegde arbeidsorganisaties *knelpunten en belemmeringen* ervaren bij het werven en in dienst nemen van buitenlands personeel. Dit geldt in evengrote mate voor ‘ervaren’ arbeidsorganisaties (69% bij N=39) als ‘onervaren’ arbeidsorganisaties (70% bij N=20). Bij de ‘ervaren’ arbeidsorganisaties blijken de knelpunten iets vaker bij kleinere dan bij grotere arbeidsorganisaties voor te komen (76% versus 64%). Een nader onderscheid naar sectoren werd niet aangetroffen.

De knelpunten en belemmeringen die door de geraadpleegde arbeidsorganisaties werden ervaren, zijn opgenomen in tabel 6.2. In deze tabel wordt een nader onderscheid tussen ‘ervaren’ en ‘onervaren’ arbeidsorganisaties gemaakt. De uitkomsten voor de eerste groep zullen meer op praktijkervaringen zijn gestoeld dan de uitkomsten voor de tweede groep. In het laatste geval kunnen de uitkomsten betrekking hebben op vermeende knelpunten en belemmeringen, bijvoorbeeld door een gebrek aan informatie en kennis.

De genoemde belemmeringen kunnen worden onderscheiden in knelpunten die *direct* door de werkgever worden ervaren en de meer *indirect (afgeleide) knelpunten*. Deze laatste groep knelpunten hebben betrekking op de werknemers. Doordat werkgevers met werknemers in contact komen worden ook werkgevers met de knelpunten van de werknemers geconfronteerd. De door werknemers ervaren knelpunten kunnen er bijvoorbeeld toe leiden dat zij minder bereid zijn om grensarbeider te worden, zodat het voor werkgevers moeilijker wordt om grensarbeiders te werven.

De *ingewikkeldheid van de fiscale en sociale regelgeving* wordt het meest als knelpunt genoemd. Om welke specifieke wet- en regelgeving het daarbij gaat, kunnen de respondenten vaak niet aangeven. Wel zou het volgens de respondenten veelal om fiscale regelgeving gaan. Dit punt betreft niet alleen de verschillen in inhoud van de regels, ook het bijhouden van veranderingen in de (buitenlandse) wetten en regels wordt als lastig ervaren. Arbeidsorganisaties die zich al op de buitenlandse (grens)arbeidsmarkt hebben begeven, noemen deze belemmering veel vaker dan arbeidsorganisaties die hiermee geen ervaring hebben.

Overigens zijn de knelpunten die voortvloeien uit de fiscale en sociale regelgeving maar ten dele te beschouwen als directe knelpunten voor arbeidsorganisaties. Veel meer worden werknemers geconfronteerd met deze knelpunten (zoals problemen met ziektekosten en uitkeringen).

Deze knelpunten worden echter wel door arbeidsorganisaties ervaren omdat zij hierdoor moeilijker grensarbeiders kunnen werven, geconfronteerd worden met vragen en problemen van grensarbeiders als ze eenmaal in dienst zijn.

Hogere kosten voor de inzet van grensarbeiders werd uitsluitend door ‘onervaren’ arbeidsorganisaties aangegeven. Dit knelpunt lijkt vooral op vermoedens gebaseerd. Hiervoor hebben we namelijk gezien dat ‘ervaren’ arbeidsorganisaties goede ervaringen hebben opgedaan bij de inzet van grensarbeiders. Zijn er eenmaal buitenlandse medewerkers ingestroomd, dan maken de respondenten blijkbaar een andere kosten-baten afweging. De hogere kosten werden vooral door arbeidsorganisaties in het grensgebied met België – en dan met name organisaties uit de non-profit sector – als een belemmering gezien.

Tabel 6.2 Ervaren knelpunten bij grensoverschrijdende vacaturevervulling door arbeidsorganisaties naar onderzoekspopulatie en totaal*

Knelpunt/belemmering	Ervaren arbeids-organisaties (N=27)	Onervaren arbeids-organisaties (N=14)	Totaal (N=41)
Ingewikkeldheid fiscale/sociale regelgeving, waarvan:	70%	28%	56%
Met belastingen**	58%	50%	56%
Met uitkeringen (CWI)*	26%	25%	26%
Met ziekenfonds/ziektelasten*	26%	-	22%
Met werkvergunning*	16%	-	13%
Met uitkeringen (gemeenten)*	-	25%	4%
Taalverschillen	11%	43%	22%
Hoge kosten inzet grensarbeiders	-	43%	15%
Onbekendheid van fiscale/sociale regelgeving	15%	14%	15%
Cultuurverschillen	7%	14%	10%
Problemen met diplomawaardering	11%	-	7%
Grensarbeiders voldoet niet aan de gewenste kwalificaties	-	14%	5%
Overig	11%	-	7%

* Gerelateerd aan aantal respondenten dat knelpunten ervaart, meerdere knelpunten per respondent mogelijk (percentages kunnen optellen tot meer dan 100%).

** Gerelateerd aan aantal respondenten dat ingewikkeldheid fiscale/sociale regelgeving als knelpunt ervaart.

Taal- en cultuurproblemen blijken in de praktijk wel mee te vallen. Bij ‘onervaren’ arbeidsorganisaties wordt taal echter wel als een belemmering ervaren. Zij lijken op te zien tegen de inzet van anderstaligen. Taal- en cultuurproblemen blijken zich (logischerwijs) sterker voor te doen in het grensgebied met Duitsland dan met België.

Uit een vergelijking van de knelpunten die door de geraadpleegde arbeidsorganisaties en intermediairs worden genoemd volgen een tweetal bevindingen. In de eerste plaats blijken taal- en cultuurverschillen in de praktijk een minder belangrijk knelpunt te zijn dan door

intermediairs wordt aangegeven. In de tweede plaats blijkt dat de directe knelpunten voor arbeidsorganisaties beperkt zijn. Veel knelpunten die door intermediairs worden genoemd hebben betrekking op activiteiten voor het stimuleren van grensarbeid. Deze knelpunten hebben meer betrekking op de intermediaire structuur dan op arbeidsorganisaties. Bovendien blijkt dat het meest genoemde knelpunt voor arbeidsorganisaties (ingewikkeldheid van de fiscale/sociale regelgeving) vaak afgeleid is (dus meer speelt bij werknemers) en niet onoverkomelijk is. Dit knelpunt wordt namelijk vooral ervaren door arbeidsorganisaties die al actief zijn met grensoverschrijdende vacaturevervulling.

6.5 Door respondenten aangevoerde oplossingsrichtingen

De respondenten van de verschillende onderzoeksgroepen zijn in de gelegenheid gesteld om oplossingsrichtingen voor de voornoemde knelpunten en belemmeringen voor te dragen. In het navolgende worden de oplossingsrichtingen behandeld die door achtereenvolgens intermediairs en de geraadpleegde arbeidsorganisaties zijn voorgesteld. In tabel 6.3 geven we allereerst een overzicht van de oplossingsrichtingen volgens de geraadpleegde intermediairs. De oplossingsrichtingen worden vooral naar voren gebracht door de niet-commerciële intermediairs (met name Euregio-medewerkers, Eures-adviseurs en projectuitvoerders). De commerciële intermediairs (uitzendorganisaties) blijken minder behoefte te hebben aan oplossingen dan de niet-commerciële intermediairs. Een verklaring hiervoor is dat uitzendorganisaties de laatste jaren veel ervaring hebben opgedaan met grensarbeid en hierdoor veel kennis en expertise op dit terrein hebben ontwikkeld.

Door de intermediairs (met name Euregio-medewerkers, Eures-adviseurs en projectuitvoerders) werd het meest gevraagd om betere *arbeidsmarktinformatie* over de grensregio's en het *vergroten van het bewustzijn* over de mogelijkheden van grensarbeid bij werkgevers en werknemers. Wat dit laatste betreft werd dikwijls aangevoerd dat het transparant maken van mogelijkheden voor grensoverschrijdende vacaturevervulling (onder meer aan de hand van arbeidsmarktinformatie en goede voorbeelden) en van de organisaties die daarbij behulpzaam kunnen zijn, al een stap in de goede richting zal zijn. Deze organisaties – zoals het CWI, Arbeitsamt en Eures – dienen daarbij hun activiteiten wel beter op elkaar af te stemmen. Hierbij gaat het met name om het intensiveren van de contacten tussen de public employment services in de grensregio's. Binnen Eures zou deze afstemming tot stand moeten komen.

Hiervoor is al opgemerkt dat de *wet- en regelgeving* op sociaal-juridisch en fiscaal vlak ten aanzien van grensoverschrijdende vacaturevervulling als ingewikkeld wordt ervaren. Hieruit zou afgeleid kunnen worden dat een verdere intensivering van de informatie-voorziening hierover voor de hand ligt. Daarbij moet overigens wel aangetekend worden dat er volgens de intermediairs in principe voldoende informatie voorhanden is, maar dat deze gefragmenteerd beschikbaar is over personen en organisaties. De oplossing moet daarom vooral worden gezocht in het toegankelijk maken van deze informatie. Het onlangs opgerichte Grens Informatie Punt wordt door de intermediairs als een goede 'portal' naar deze informatie gezien.

Naast het bovengenoemde punt van het genereren van betere arbeidsmarktinformatie, is het volgens een deel van de respondenten ook belangrijk om de *vraag naar personeel* (vacatures) en het *aanbod* (de beschikbare werkzoekenden) *digitaal toegankelijk* (via internet) te maken. Eures zou hiervoor zorg moeten dragen.

Internationale vacature-uitwisseling heeft bij Eures sinds de oprichting al de nodige aandacht gekregen. Tot op dit moment heeft dit echter niet geleid tot een optimaal functionerend en gebruikt systeem. Vanuit de intermediairs wordt aangegeven dat het invoeren van de vacatures in de Eures-database geen structureel onderdeel is van de werkprocessen van de CWI. Het Eures-systeem functioneert naast de nationale database. Verder zouden er zich technische problemen voordoen bij de registratie van gegevens van buitenlandse werknemers. Momenteel loopt een initiatief om tot een bruikbare digitale Eures databank te komen. In aanvulling hierop wordt door intermediairs veel verwacht van fysieke punten bij de Duitse Arbeitsämter, zoals de vacaturezuilen in de regio Gronau. Dergelijke zuilen hebben volgens de intermediairs een belangrijke symbolische waarde om werkzoekenden te ‘triggeren’ om ook de mogelijkheden op werk over de grens in overweging te nemen.

Tabel 6.3 Overzicht van de meest genoemde oplossingsrichtingen voor de knelpunten en belemmeringen bij grensoverschrijdende vacaturevervulling volgens de geraadpleegde intermediairs (N=22)*

Oplossingsrichting	Mate waarin genoemd
Verbeteren arbeidsmarktinformatie over grensregio's	39%
Vergroten bewustzijn over mogelijkheden grensarbeid bij werkgevers en werknemers	39%
Betere afstemming tussen verschillende initiatieven en organisaties (zoals Eures, CWI, Arbeitsamt)	33%
Intensiveren informatievoorziening over sociaal-juridische en fiscale aspecten	28%
Digitale (grensoverschrijdende) databank met vacatures en werkzoekenden (via internet)	28%
Aanpassen/harmoniseren sociaal-juridische en fiscale regels	28%
Uitwisseling kennis over succesfactoren/projectresultaten	22%
Opzetten laagdrempelige taalcurricula Nederlands voor Duitsers	22%
Intensivering projectontwikkeling rondom grensoverschrijdende vacaturevervulling	22%
Breder toepassen vacaturezuilen met grensoverschrijdende vacatures bij Public Employment Services	17%
Ontwikkelen van meer grensoverschrijdende projecten met leerlingen/studenten (VMBO, ROC)	17%
Verbeteren beschikbaarheid Nederlandse cofinanciering voor Interreg-projecten op HRM-gebied	17%
Individuele begeleiding grensarbeiders	17%
Verbeteren informatie over cultuurverschillen tussen landen (met name Nederland en Duitsland)	17%

* Meerdere antwoorden per respondent mogelijk waardoor percentages niet tot 100% optellen.

Naast een meer intensieve informatievoorziening wordt ook uniformering van de (*interpretatie van*) *wetten en regels* als oplossingsrichting genoemd. Dit geldt bijvoorbeeld voor het eerder genoemd probleem rond het al of niet mogen opleiden met behoud van uitkering als toeleiding naar vast werk. In de huidige constellatie zou de Nederlandse wet- en regelgeving op dit punt niet 'Europa-proof' zijn. Tijdens de workshop werd eveneens benadrukt dat bij nieuwe wetgeving de Europa-toets – het toetsen op consequenties voor, in dit geval, grensoverschrijdende vacaturevervulling – altijd uitgevoerd zou moeten worden (zie ook Staatscourant van 27 juni 2003). Een dergelijke 'MER voor grensarbeid' zal in de toekomst volgens de intermediairs voorkomen dat de grensoverschrijdende mobiliteit van werkers wordt belemmerd door verschillen in wet- en regelgeving.

Als we de oplossingsrichtingen die door de intermediairs worden genoemd vergelijken met de door hun genoemde knelpunten dan blijken oplossingen voor het knelpunt taal- en cultuurverschillen geen hoge prioriteit te hebben. Meer wordt gedacht aan het verbeteren van de informatievoorziening en het verbeteren van het functioneren van de intermediaire structuur.

Ook bij de arbeidsorganisaties in het onderzoek wordt veel waarde gehecht aan *aanpassing* van en meer informatie over de *sociaal-juridische en fiscale regelgeving* waarmee zij te maken hebben bij grensoverschrijdende vacaturevervulling. Daarbij werd een verdere harmonisatie van wetten en regels gewenst, zodat men bij grensarbeid niet met verschillende (c.q. steeds nieuwe) regels wordt geconfronteerd. Opvallend is dat door de arbeidsorganisaties niet exact kan worden aangegeven welke regelgeving aangepast/geharmoniseerd zou moeten worden. Deze oplossingsrichting moet dan ook in een bredere context worden gezien, waarbij werkgevers zo min mogelijk behoefte hebben aan ingewikkelde regels (en daarmee administratieve balast). Dit zal zowel gelden voor vacaturevervulling met Nederlanders als met buitenlanders. Waarbij grensoverschrijdende vacaturevervulling door verschillen in fiscale en sociale regelgeving tussen landen meer administratieve belasting met zich mee zal brengen. Een meer intensieve informatievoorziening heeft vooral te maken met een betere beschikbaarheid van al bestaande informatie. Ondanks dat ter verbetering van de informatievoorziening al een aantal initiatieven loopt (waaronder Eures), blijken deze bij een belangrijk deel van de arbeidsorganisaties onbekend.

Tabel 6.4 Overzicht van de meest genoemde oplossingsrichtingen voor de knelpunten en belemmeringen bij grensoverschrijdende vacaturevervulling volgens ervaren en onervaren arbeidsorganisaties en totaal*

Oplossingsrichting	Ervaren arbeids-organisaties (N=22)	Onervaren arbeids-organisaties (N=11)	Totaal (N=33)
Het aanpassen van de sociale/fiscale regelgeving	64%	36%	55%
Informatie over sociale/fiscale regelgeving	50%	27%	42%
Ondersteuning bij het zoeken van grensarbeiders	23%	27%	24%
Subsidiëren van grensoverschrijdende vacaturevervulling	9%	27%	15%
Inzicht in arbeidsmarktsituatie in het buitenland	9%	9%	9%
Databank met overzicht buitenlandse werkzoekenden	5%	18%	9%
Aanbieden van taalcursussen	5%	18%	9%
Informatie over diploma-erkenning	9%	-	6%
Aanspreekpunt bij CWI voor grensoverschrijdende vacaturevervulling	4%	-	3%

* Meerdere antwoorden per respondent mogelijk waardoor percentages niet tot 100% optellen.

Naast de verbeteringen op het vlak van de (informatievoorziening over de) regelgeving is er bij een deel van de respondenten behoefte aan meer *ondersteuning bij het werven van grensarbeiders*. Hiermee bedoelt men met name dat men gebruik wil maken van diensten van organisaties die weten hoe personeel in het buitenland geworven moet worden. Blijkbaar denken de arbeidsorganisaties dan niet aan uitzendbureaus, aangezien uitzendbureaus geen objectieve informatie verstrekken over manieren om te werven in het buitenland, maar (natuurlijk) puur een commerciële dienst aanbieden (en dus zelf werven). De behoefte van arbeidsorganisaties heeft veel meer betrekking op antwoorden op vragen zoals: hoe werf ik in het buitenland, hoe kan ik vacatures aanmelden, etc?

Het bieden van ondersteuning aan arbeidsorganisaties bij het werven van grensarbeiders. Deze informatievoorziening aan arbeidsorganisaties is één van de taken van Eures, blijkbaar wordt dit echter nog niet zo door de arbeidsorganisaties ervaren.

Tot slot van deze paragraaf volgt een confrontatie van de oplossingsrichtingen van de intermediairs met die van de arbeidsorganisaties. Hieruit blijkt dat veel oplossingsrichtingen overeenkomen. Wel blijkt dat intermediairs naar oplossingen zoeken die indirect bijdragen aan oplossingen voor arbeidsorganisaties (zoals genereren van arbeidsmarktinformatie). De oplossingen die door arbeidsorganisaties worden gevraagd bestaan (deels) al, maar functioneren blijkbaar nog niet optimaal of zijn onvoldoende bekend. Dit geldt met name voor de informatievoorziening en de ondersteuning bij het zoeken van grensarbeiders. De oorzaak hiervan ligt deels bij de arbeidsorganisaties zelf die vaak grensoverschrijdende vacatureervulling als optie zien (uitsluitend) in situaties bij tekorten aan personeel. Hierdoor wordt er intern onvoldoende kennis en expertise over dit onderwerp opgebouwd. Deels ligt de oorzaak ook bij de intermediaire structuur (Eures) die er blijkbaar onvoldoende in slaagt om de aan haar opgedragen diensten bekend te maken aan arbeidsorganisaties.

CONCLUSIES



Algemeen

Ondanks dat er nog geen sprake is van een hausse zijn er indicaties dat de omvang van grensoverschrijdende vacaturevervulling zich in de afgelopen jaren *positief* heeft *ontwikkeld*. Toch blijkt uit het onderzoek dat de grens nog altijd een belangrijke barrière vormt voor het aangaan van arbeidsrelaties. Het belangrijkste motief voor grensoverschrijdende vacaturevervulling zijn *kraptes op de Nederlandse arbeidsmarkt*. Een belangrijk deel van de arbeidsorganisaties die nog geen ervaring met grensarbeid hebben opgedaan, geeft als reden hiervoor op dat het aanbod op de Nederlandse arbeidsmarkt nog voldoende is en er dus geen directe aanleiding bestaat voor grensoverschrijdende vacaturevervulling. Hieruit blijkt dat het werven en inzetten van grensarbeiders vooral in de context van een niet goed functionerende arbeidsmarkt in de ‘eigen’ regio moet worden geplaatst. Grensoverschrijdend werven is voor het merendeel van de arbeidsorganisaties nog geen integraal onderdeel van het wervingsbeleid.

Het voorgaande impliceert dat de recessie in Nederland ook gevolgen zal hebben op de omvang van grensarbeid op de korte termijn. Door de recente, sterke daling van het aantal vacatures zal (op de korte termijn) sprake zijn van een terugloop van het aantal ‘nieuwe’ grensarbeiders. Toch is de verwachting van de respondenten dat grensoverschrijdende vacaturevervulling, los van de recessie, in de *toekomst zal toenemen*. Een kwart van de ‘ervaren’ arbeidsorganisaties verwacht een verdere toename van het aantal grensarbeiders. Van de arbeidsorganisaties zonder ervaring verwacht de helft in de toekomst wel met grensarbeiders te gaan werken. Bijna alle ‘onervaren’ arbeidsorganisaties hebben binnen hun arbeids-organisaties functies waarvoor grensarbeiders in aanmerking zouden kunnen komen. Van een pro-actieve houding ten opzichte van grensarbeid is echter geen sprake: omdat de ‘onervaren’ arbeidsorganisaties zich in hun personeelsbeleid niet doelbewust oriënteren op de mogelijkheden van grensarbeid.

Hieruit blijkt dat voor arbeidsorganisaties het *gebrek aan ervaring* met grensoverschrijdende vacaturevervulling een grote barrière is voor groei van grensoverschrijdende vacaturevervulling. De onbekendheid met de mogelijkheden is hier deels debet aan. Daarnaast zijn er (vermeende) knelpunten die in de praktijk blijken mee te vallen en vaak ook overbrugbaar zijn. Voor grensoverschrijdende vacaturevervulling is het credo *‘onbekend maakt onbemind’* absoluut van toepassing. *Goede informatievoorziening* en een *adequate ondersteuningsstructuur* – eventueel aangevuld met specifieke projectinitiatieven – kunnen zodoende een belangrijke impuls betekenen voor de ontwikkeling van een goed functionerende euregionale arbeidsmarkt.

Complementariteit arbeidsmarkten

Uit het onderzoek blijkt dat er een gebrek bestaat aan inzicht in de *arbeidsmarktsituatie in de grensgebieden*, vooral daar waar het gaat over complementariteit van de arbeidsmarkten. Hierdoor valt moeilijk aan te geven in welke regio’s, sectoren en beroepen nu en in de toekomst kansen benut kunnen worden voor grensoverschrijdende vacaturevervulling. Naast een onvervulde vraag moet er namelijk aan de andere zijde van de grens een ruim aanbod van werkzoekenden bestaan, die ‘gematchd’ zouden kunnen worden. De respondenten zien – voor zover zij hier zicht op hebben – vooral mogelijkheden op de korte termijn voor de technische functies (op laag en middenniveau) en voor de verplegende en verzorgende functies. De industrie en de zorg/welzijn zijn – naast de handel – ook de sectoren die de meeste grensarbeid voor hun rekening nemen.

In de huidige arbeidsmarktinformatie op euregionaal niveau hanteert elk landsdeel binnen een Euregio eigen definities en afbakeningen en beschikt dus over zijn eigen, moeilijk vergelijkbare arbeidsmarktinformatie. Dit wordt als belemmerend ervaren voor het kunnen ‘matchen’ van vraag en aanbod en het ontwikkelen van gerichte stimuleringsmaatregelen. Eén van de taken van *Eures* is om informatie over de beschikbaarheid, tekorten en overschotten aan arbeidskrachten te verstrekken, maar hieraan wordt momenteel nog *onvoldoende invulling* gegeven. Op dit moment is er wel een aantal initiatieven die wél informatie over de complementariteit van de euregionale arbeidsmarkt genereren. Bij deze initiatieven bestaat er een *prominente (trekkende) rol van provincies* (met name de provincie Limburg). Dit is opvallend omdat de provincies op dit vlak geen formele wettelijke taak hebben.

Werven van grensarbeiders

Het werven van grensarbeiders verloopt bij de ‘ervaren’ arbeidsorganisaties in het algemeen zonder grote problemen. Uit het onderzoek blijkt dat de werving van grensarbeiders bij een ruime meerderheid van de ‘ervaren’ arbeidsorganisaties *niet méér inspanningen* (in energie en geld) vergt dan de werving van binnenlands personeel. In veel gevallen is van een ‘afwijkende’ wervingsstrategie of specifieke wervingsmethoden voor het aantrekken van grensarbeiders geen sprake. Ook blijkt het *ervaringsaspect* mee te spelen: heeft men eenmaal ervaring opgedaan dan weet men de paden te bewandelen en wordt het werven minder tijdsintensief.

Nederlandse arbeidsorganisaties werven voor een deel zelf grensarbeiders en maken voor een deel gebruik van intermediairs. Intermediairs worden overigens in dezelfde mate als wervingskanaal voor grensarbeiders ingezet als bij Nederlands personeel. Daar waar intermediairs worden gebruikt heeft dit met name betrekking op Nederlandse *uitzendorganisaties*. De redenen hiervoor zijn reeds bestaande contacten, afstand en taal. *Eures* blijkt in veel mindere mate door arbeidsorganisaties gebruikt te worden.

Bij een deel van de arbeidsorganisaties bestaat behoefte aan ondersteuning bij het werven van grensarbeiders. Bovendien zijn ‘onervaren’ arbeidsorganisaties deels onbewust met de mogelijkheden van grensarbeid. Hierdoor worden door Nederlandse arbeidsorganisaties de mogelijkheden voor grensoverschrijdende vacaturevervulling onvoldoende benut. Om de werking van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt vanuit het gezichtspunt van arbeidsorganisaties te verbeteren, is een rol van de publieke intermediairs van belang, omdat de markt (private intermediairs) hieraan onvoldoende invulling geeft. Vanuit de EU is bepaald dat *Eures* ondermeer een rol moet spelen bij het ondersteuning van arbeidsorganisaties bij het werven van grensarbeiders. De Centra voor Werk en Inkomen zouden hieraan, zoals in de SUWI-wet bepaald, als integraal onderdeel van hun werkprocessen, invulling moeten geven. In de SUWI-wet wordt echter aan de taak om hieraan invulling te geven, en ook aan de rol richting arbeidsorganisaties, slechts kort aandacht besteed. Vanuit de SUWI gaat zodoende geen stimulans uit richting de CWI’s om invulling te geven aan de (*Eures*)taken die vanuit de EU zijn opgelegd.

Mede als gevolg van het voorgaande wordt de *Eures*-database met vacatures door de CWI’s slecht gevuld. Om arbeidsorganisaties te kunnen ondersteunen in hun zoekgedrag naar geschikt personeel is het van belang dat er een up-to-date grensoverschrijdende databank beschikbaar is waarin vacatures kunnen worden geplaatst en naar grensarbeiders kan worden gezocht. De geringe aandacht bij de CWI’s voor het uitvoeren van de (*Eures*) taken, blijkt ook uit de slechte bekendheid van *Eures* onder de arbeidsorganisaties.

Arbeidsorganisaties weten zodoende niet dat er een 'publiek loket' bestaat voor ondersteuning bij grensoverschrijdende vacaturevervulling.

Functioneren van grensarbeiders

Grensarbeiders functioneren over het *algemeen goed* binnen de Nederlandse arbeidsorganisaties. Factoren die hieraan bijdragen zijn een intensieve communicatie en begeleiding, over en weer begrip voor cultuurverschillen, een goed inzicht in verschillen in relevante wet- en regelgeving. De interactie tussen de buitenlandse werknemer en het overig personeel verloopt over het algemeen zonder problemen. Over het algemeen worden taal- en cultuurverschillen niet als een groot beletsel gezien. Taal- en cultuurverschillen spelen naar verhouding iets vaker in het grensgebied met Duitsland een rol dan in het Belgisch-Nederlands grensgebied.

Wet- en regelgeving

De ingewikkeldheid van de wet- en regelgeving op het terrein van de sociale zekerheid en het belastingstelsel wordt in het onderzoek veelvuldig als knelpunt naar voren gebracht. Toch kan geconcludeerd worden dat dit knelpunt er niet toe leidt dat van grensoverschrijdende vacaturevervulling wordt afgezien. Meestal volgt de belemmering uit het feit dat de wetten en regels meer complex zijn, doordat men met verschillen in regelgeving tussen landen te maken heeft. Dit brengt dan voor arbeidsorganisaties meer administratieve lasten met zich mee. Bovendien zijn veel nog bestaande knelpunten in de wet- en regelgeving *vooral hinderlijk voor werknemers*, arbeidsorganisaties worden hier niet of indirect mee geconfronteerd. Doordat werknemers hierdoor minder geneigd zullen zijn om over de grens te gaan werken, heeft dit echter ook negatieve consequenties voor de beschikbaarheid van grensarbeiders voor arbeidsorganisaties. Verder blijkt uit het onderzoek dat de afgelopen jaren *veel knelpunten* in de wet- en regelgeving zijn *opgelost*. Er resteren nog enkele specifieke knelpunten waar arbeidsorganisaties bij het grensoverschrijdend verkeer van werkenden hinder van ondervinden. Door de onbekendheid van veel arbeidsorganisaties met de wet- en regelgeving bestaat er bovendien vaak een *ongefundeerd beeld* dat de wet- en regelgeving grensarbeid belemmert.

Uit het voorgaande blijkt dat een *adequate informatievoorziening* over de wet- en regelgeving van grote importantie is. Het gaat dan niet zozeer om het 'produceren' van grote hoeveelheden nieuwe informatie, maar vooral om het toegankelijk maken van de bestaande informatiebronnen. Eén 'portal' (op regionaal niveau) met een goede doorverwijssystematiek kan hieraan tegemoet komen. Op dit moment worden hier al in verschillende regio's en op landelijk niveau (Grensinfopunt) ervaring mee opgedaan. Er blijkt echter op dit moment nog weinig of geen afstemming tussen de verschillende initiatieven te bestaan.

Afstemming en samenwerking

De samenwerking en afstemming tussen de diverse (publieke) intermediaire partijen (Eures, Euregio's en RPA's) die een taak zouden moeten vervullen om grensoverschrijdende vacaturevervulling te faciliteren en stimuleren blijkt *niet optimaal* te verlopen. Dit volgt uit de grote verscheidenheid aan projecten en initiatieven gericht op grensarbeid die in veel gevallen maar beperkt afgestemd zijn tussen de betrokken partijen. Hierdoor wordt de ondersteuningsbehoefte van arbeidsorganisaties onvoldoende ingevuld. Bovendien dreigt het gevaar dat in verschillende regio's vergelijkbare initiatieven van de grond komen, zonder dat er onderling leerervaringen worden uitgewisseld.

Er ontbreekt op dit moment op landelijk niveau een *overkoepelend initiatief* dat als smeeroelie dient om *samenhang* en *mogelijkheden voor synergie* te scheppen.

Hierbij kan gedacht worden aan een kennis- en expertisecentrum met tentakels richting de reeds bestaande structuur en gebruik maakt (bundeling) van de reeds bestaande kennis- en expertise rond grensoverschrijdende vacaturevulling. De feitelijke dienstverlening richting arbeidsorganisaties vraagt echter om een *regionale invulling*, omdat de markt voor grensarbeid vooral in een regionale context moet worden gezien, waarin voorwaarden en uitgangspunten voor grensarbeid sterk uiteenlopen. Met het *netwerk van Eures* bestaat hier in de praktijk al een structuur voor. Het functioneren van deze structuur richting arbeidsorganisaties is echter, zoals uit het onderzoek blijkt, voor verbetering vatbaar.

LITERATUUR

- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2003
Statistiek grensarbeid (diverse jaren).
- Centrum voor Werk en Inkomen, 2003
EURES, Grensoverschrijdende samenwerkingsverbanden.
- Centrum voor Werk en Inkomen, 2001
Hoe werven bedrijven.
- Centrum voor Werk en Inkomen, 2001
Hoe zoeken werkzoekenden.
- Commissie Grensarbeiders, 2001
Rapport van de commissie grensarbeiders.
- Euregio Eems Dollard, 2001
Interreg IIIa programma.
- Euregio Gronau-Enschede, 2002
Statusbericht over de grenspendelaarsproblemen in het Europa van vandaag, Nederland-Duitsland.
- Euregio Gronau-Enschede, 2002
Euregionale arbeidsmarktbarometer (diverse jaren).
- Eures, 2003
Website: europa.eu.int/eures.
- Eures Eems-Dollard Regio (EDR), 2003
De arbeidsmarkt in de Eems Dollard Regio (diverse jaren).
- Eures Maas Rijn, 2003
Verslag Ronde Tafel Nederland-België.
- Europese Commissie, 2002
Mededeling van de Commissie, Vrij verkeer van werknemers – de voordelen en mogelijkheid en volledig benutten.
- Europese Unie, 2003
Eures-handvest (2003/C 106/03).
- Frietman, J en G. Busse, 1999
Kansen over de grens: arbeidsmobiliteit in de Euregio Rijn-Waal en de Euregio Rijn-Maas-Noord.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Landelijk Overleg van Regionale Platforms Arbeidsmarkt (LORPA). 2002
Handboek Europees Werkgelegenheidsbeleid.

- MKW Wirtschaftsforschung GmbH en Empirica Delasasse, 2001
Scientific Report on the Mobility of cross-border workers within the European Economic Area.
- Nekkers, G.J.A. en A. de Grip, 2001
'Limburgs arbeidsaanbod gestimuleerd', in ESB 27-4-2001, p. 376-378.
- OSA, 2001
Krapte op de arbeidsmarkt, werkgeversreacties.
- Sociaal-Economische Raad (SER), 2001
Arbeidsmobiliteit in de EU (01/04).
- Stuurgroep Regionale Arbeidsmarkt Informatie Limburg, 2001
'Naar de arbeidsmarkt zonder grenzen', RAIL Euregionaal 2001.
- Stuurgroep Regionale Arbeidsmarkt Informatie Limburg, 2003
'De Euregionale arbeidsmarkt in een conjunctureel dal', RAIL Euregionaal 2002.
- Tweede Kamer, vergaderjaar 1998-1999, 26448, nr. 1
Toekomstige structuur van de uitvoering werk en inkomen (SUWI).

BIJLAGEN

Onderzoeksvragen

a Potenties voor grensoverschrijdende vacaturevervulling

- Wat zijn de belangrijke kenmerken van de arbeidsmarkt in Nederlandse grensregio's?
- Voor welke functies en beroepen doen zich nu – of naar verwachting in de nabije toekomst – knelpunten (tekorten) voor in Nederlandse grensregio's?
- Welke typen vacatures zijn nu – of naar verwachting in de komende jaren – moeilijk te vervullen voor Nederlandse arbeidsorganisaties in grensregio's?
- Hoe kan de arbeidsmarkt van Duitse en Belgische grensregio's worden gekenschetst?
- Hoe zit het wat dit aangaat met de beschikbaarheid – nu en in de nabije toekomst – van verschillende typen arbeidskrachten in zowel België en Duitsland?
- In hoeverre is daarbij in België en/of Duitsland eventueel sprake van 'overschotten' aan arbeidskrachten en, zo ja, hoe kunnen deze dan worden beschreven (in termen van opleiding, beroepen, leeftijd, geslacht en dergelijke)?
- Waar liggen, gelet op de arbeidsmarktsituaties in zowel de Nederlandse als de Belgische/Duitse delen van de grensregio's, de meeste potenties voor initiatieven die zich richten op 'matching' van grensoverschrijdend vraag en aanbod?
- Kunnen deze matching potenties nader worden verbijzonderd naar sectoren, functies/beroepen, opleidingscategorieën en dergelijke?
- Waar en in welk opzicht is juist sprake van min of meer vergelijkbare arbeidsmarktsituaties (voor welke beroepen, opleidingen, sectoren en dergelijke)?
- Bieden ook vergelijkbare arbeidsmarktsituaties nog onbenutte kansen voor synergie en afstemming/samenwerking, en zo ja, welke dan?

b Gebruik en ervaringen met grensoverschrijdende vacaturevervulling in Nederland

- Welke typen 'matching initiatieven' zijn er in de afgelopen jaren al ondernomen (gericht op Nederlandse arbeidsorganisaties)?
- Welke – Nederlandse en buitenlandse – partijen zijn betrokken bij dergelijke matching initiatieven? Wat is de rol van deze partijen in de verschillende initiatieven?
- Welke 'overall' resultaten zijn er tot nu toe met de uiteenlopende 'matching' initiatieven gerealiseerd?
- Waar (voor welke sectoren, regio's en beroepen/functies) heeft er in de afgelopen jaren daadwerkelijk een matching kunnen plaatsvinden?
- In hoeverre spoort dat met de meer algemene potenties voor matching zoals die uit de kenmerken van de arbeidsmarktsituaties in beide zijden van de grensregio's naar voren komen?
- Hoe kunnen eventuele afwijkingen tussen de meer op cijfermatige analyses gebaseerde potenties en de feitelijke matching initiatieven worden verklaard?
- Wat zijn de ervaringen van individuele arbeidsorganisaties met grensoverschrijdende vacaturevervulling?
- Welke typen arbeidsorganisaties spelen met name actief in op de kansen die grensoverschrijdende vacaturevervulling biedt?
- Ervaren bedrijven en/of projectuitvoerders juridische en/of arbeidsrechterlijke knelpunten bij de grensoverschrijdende vacaturevervulling? Zo ja, om welke typen knelpunten gaat het dan en voor wie (bijvoorbeeld werknemers, arbeidsorganisaties of arbeidsbemiddelaars) spelen die knelpunten dan met name?

- Wat zijn blijkens de ervaringen van participerende arbeidsorganisaties kritische succes- en faalfactoren voor grensoverschrijdende vacaturevervulling? Wat zien deze organisaties als de belangrijkste meerwaarden van grensoverschrijdende vacaturevervulling?
- Hoe werkt grensoverschrijdende vacaturevervulling uit naar de (buitenlandse) werknemers? Is er bijvoorbeeld sprake van verschillen in zaken als ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid ten opzichte van de Nederlandse collega's?
- Welke arbeidsvoorwaarden of -aspecten zijn voor grensarbeiders met name belangrijk wil grensoverschrijdende vacaturevervulling van de grond komen?
- Welke inspanningen moeten de arbeidsorganisaties zelf plegen om van grensoverschrijdende vacaturevervulling een succes te maken?
- Hoe zullen (Nederlandse) arbeidsorganisaties (in grensregio's) in de toekomst omgaan met grensoverschrijdende vacaturevervulling? Zijn er belangrijke wijzigingen te verwachten ten opzichte van de huidige aanpak? Zo ja, welke verschuivingen betreft het dan en wat zijn de achtergronden daarvoor?
- Wat zijn voor (Nederlandse) arbeidsorganisaties de belangrijkste drempels om (nog) niet actief te participeren in initiatieven die zich richten op grensoverschrijdende vacaturevervulling?
- In hoeverre zijn arbeidsorganisaties zelfstandig in staat om het thema grensoverschrijdende vacaturevervulling aan te pakken?
- Waar – voor welke onderdelen van grensoverschrijdende vacaturevervulling – en/of bij welke typen bedrijven bestaat behoefte aan (externe) ondersteuning?
- Om welke typen externe ondersteuning gaat het dan met name en welke partijen kunnen daarin al dan niet voorzien?

c Leereffecten voor de toekomst

- In welke mate verloopt het grensoverschrijdend matchen van vraag naar – en aanbod van –arbeid momenteel al dan niet voorspoedig (vanuit het perspectief van Nederlandse arbeidsorganisaties)?
- Wordt grensoverschrijdende vacaturevervulling al in voldoende mate endogeen ('door de markt') opgepakt of blijft (is) overheidsbemoeienis wenselijk?
- Wat zijn de belangrijkste knelpunten waarmee partijen, die actief zijn met deze matching, in de praktijk te maken hebben?
- Hoe zouden deze knelpunten het beste – en door wie – kunnen worden ondervangen? Welke rol is daarbij eventueel weggelegd voor de (Nederlandse) overheid?
- Ontbreken er in de (externe) ondersteuningsstructuur voor (Nederlandse) arbeidsorganisaties nog bepaalde typen partijen of initiatieven die een rol zouden kunnen spelen bij het faciliteren van grensoverschrijdende vacaturevervulling? Hoe en door wie zou hierin kunnen worden voorzien?
- Zijn er ook bestaande organisaties of initiatieven te benoemen die een belangrijke meerwaarde zouden kunnen genereren voor grensoverschrijdende vacaturevervulling, maar tot op heden nog niet of nauwelijks betrokken zijn?
- Om welke partijen gaat het dan, waar zou hun meerwaarde uit kunnen bestaan en wat zijn de achtergronden voor het feit dat deze organisaties nog zo weinig betrokken zijn?
- Wat zijn eventueel belangrijke negatieve consequenties of effecten van grensoverschrijdende vacaturevervulling? Welke mogelijkheden zijn er om deze negatieve effecten te reduceren en welke gremia zouden daarbij een rol kunnen spelen?
- Zijn er nog bepaalde typen arbeidsorganisaties te identificeren waarvoor aanvullende beleidsacties op het gebied van grensoverschrijdende vacaturevervulling in het bijzonder effectief kunnen zijn? Welke typen arbeidsorganisaties en initiatieven betreft het dan?

- Welke acties zouden effectief kunnen zijn om potentieel geïnteresseerde (Nederlandse) arbeidsorganisaties daadwerkelijk aan te zetten tot een meer actief beleid op het gebied van grensoverschrijdende vacaturevervulling?
- Welke additionele voorzieningen of initiatieven voor (buitenlandse) werknemers zouden kunnen bevorderen dat – meer dan nu – de potenties voor grensoverschrijdende vacaturevervulling ten volle worden benut?

Bijlage II

Geraadpleegde Personen

I Geraadpleegde sleutelpersonen

Dhr. T. Mensen	Eures
Dhr. G. Essers	Eures, FNV
Drs. T.J.T.M. Bovens	Open Universiteit, voorheen lid RWI
Dhr. P.C. van Run	Brabant-Zeeuwse Werkgeversvereniging
Dhr. A.A. van Nieuwkerk	VNG
Dhr. E.R. Samson	Nederlands Consulaat Noordrijn-Westfalen
Dhr. W.H.M.B. Eggen	Provincie Limburg, Vertrouwenspact Werkgelegenheid Limburg
Dhr. C.J.M. de Wolf	Regionaal Arbeidsplatform Groningen, voorzitter themagroep Europa Landelijk Overleg Regionale Platforms Arbeidsmarkt (LORPA)

II Geraadpleegde intermediairs en projectuitvoerders

Dhr. W. Kullmann	Arbeitsamt Goch
Mevr. W. Lehmann	Capac
Dhr. B. de Vries	Caritas Westmunsterland
Dhr. R. Damhuis	Eures, CWI-Overijssel
Dhr. H. van den Eijnden	Eures, CWI-Nijmegen
Dhr. F. Buter	Eures, CWI-Zeeland
Dhr. M. Heytens	Eures Maas-Rijn
Dhr. J. Schmid	Eures Eem-Dollard Regio
Dhr. H-J. Kaufmann	Euregio Rijn-Waal
Dhr. M. Riechartz	Euregio Rijn-Maas Noord
Dhr. M. Visscher	Euregio Gronau-Enschede
Mevr. N. Thissen	Euregio Maas-Rijn
Dhr. H. Wessels	Euregio Eems-Dollard
Mevr. Joosten	Euregio Benelux-Middengebied
Dhr. R. Widdershoven	Provincie Limburg
Mevr. C. Bührmann	Randstad Techniek Hengelo
Dhr. H. Deupmann	Restauratie en Innovatie in de Bouw Overijssel
Dhr. I. Cools	Stichting Grensarbeid
Dhr. Dijkhuizen	Sovea Uitzendbureau
Dhr. Pastoor	Theodor Brauerhaus
Dhr. Stoffels	Uitzendbureau Tec-Tec
Dhr. R. de Rooij	Vedior

III Deelnemers workshop 1 juli 2003

Dhr. W. Kullmann	Arbeitsamt Goch
Dhr. R. Damhuis	Eures, CWI-Overijssel
Dhr. M. Heytens	Eures Maas-Rijn
Dhr. J. Schmid	Eures Eem-Dollard Regio
Dhr. R. Widdershoven	Provincie Limburg
Dhr. J. van Dijk	Nedcar
Dhr. P. van Leeuwen	RWI
Dhr. W. Schouten	RWI

Steekproef, respons en kenmerken geraadpleegde arbeidsorganisaties

A Steekproef

In het onderzoek zijn zowel arbeidsorganisaties met en zonder ervaring met grensoverschrijdende vacaturevervulling geraadpleegd. Grofweg zijn de namen van deze organisaties op de volgende manieren verzameld.

In de eerste plaats zijn de arbeidsorganisaties achterhaald via de geraadpleegde intermediairs. Dit betrof met name arbeidsorganisaties die bij Eures-adviseurs bekend waren, klanten van uitzendbureaus en deelnemende arbeidsorganisaties aan projecten gericht op het stimuleren van grensarbeid. In de tweede plaats zijn arbeidsorganisaties achterhaald door de geraadpleegde arbeidsorganisaties zelf te vragen of zij bekend waren met organisaties die met grensoverschrijdende vacaturevervulling ervaring hebben. Tenslotte zijn nog aanvullende bronnen gebruikt. Het gaat dan bijvoorbeeld over stagebanken op internet voor grensoverschrijdende stageplaatsen waarin organisaties werden vermeld die dergelijke stageplaatsen aanboden.

De op bovenstaande wijze samengestelde steekproef vormt geen representatieve doorsnede van het totaal aantal arbeidsorganisaties in de grensstreken. Wel geeft het onderzoek een beeld van de ervaringen van 'ervaren' en 'onervaren' arbeidsorganisaties met grensoverschrijdende vacaturevervulling.

In totaal zijn 39 'ervaren' en 21 'onervaren' arbeidsorganisaties geïnterviewd. De uitkomsten zijn voor sommige aspecten gesegmenteerd naar grensgebied (Duitsland, België, combinatie), sector (maak, diensten en non-profit) en naar omvang (meer of minder dan 250 werknemers). We hebben hiertoe rekening gehouden met een evenwichtige spreiding van de arbeidsorganisaties over de genoemde segmenten. In de tabellen III.1 tot en met III.6 is het aantal waarnemingen per segment opgenomen. Doordat het aantal waarnemingen binnen de verschillende segmenten op sommige plaatsen beperkt is, moeten de uitkomsten van het onderzoek, daar waar het specifieke onderzoekssegmenten betreft, worden gezien als indicaties voor bepaalde bevindingen.

Tabel III.1 Verdeling geraadpleegde organisaties naar grensregio (absoluut)

Grensregio	Ervaren arbeids-organisaties (N=39)	Onervaren arbeids-organisaties (N=21)	Totaal (N=60)
Duitsland	17	10	27
België	13	11	24
Duitsland en België	9	-	9

Tabel III.2 Verdeling geraadpleegde organisaties naar sector (absoluut)

Sector	Ervaren arbeids-organisaties (N=39)	Onervaren arbeids-organisaties (N=21)	Totaal (N=60)
Maaksector (landbouw, industrie, bouw, etc.)	15	7	22
Dienstensector (detail/groothandel, horeca, transport en distributie, zakelijke dienstverlening, etc.)	11	7	18
Non-profitsector (overheid, onderwijs, gezondheidszorg, etc.)	13	7	20

Tabel III.3 Verdeling geraadpleegde organisaties naar omvang (absoluut)

Omvang	Ervaren arbeids-organisaties (N=39)	Onervaren arbeids-organisaties (N=21)	Totaal (N=60)
Tot en met 250 werkzame personen	17	16	33
Meer dan 250 werkzame personen	22	5	27

Tabel III.4 Verdeling geraadpleegde organisaties naar grensregio en sector (absoluut)

Sector Grensregio	Ervaren arbeids-organisaties (N=39)			Onervaren arbeids-organisaties (N=21)			Totaal (N=60)		
	Maak	Diensten	Non-profit	Maak	Diensten	Non-profit	Maak	Diensten	Non-profit
Duitsland	9	4	4	3	5	2	12	9	6
België	5	4	4	4	2	5	9	6	9
Duitsland en België	1	3	5	-	-	-	1	3	5

Tabel III.5 Verdeling geraadpleegde organisaties naar grensregio en omvang (absoluut)

Omvang Grensregio	Ervaren arbeids-organisaties (N=39)		Onervaren arbeids-organisaties (N=21)		Totaal (N=60)	
	<250 werknemers	>250 werknemers	<250 werknemers	>250 werknemers	<250 werknemers	>250 werknemers
Duitsland	8	9	7	3	15	12
Belgie	6	7	9	2	15	9
Duitsland en Belgie	3	6	-	-	3	6

Tabel III.6 Verdeling geraadpleegde organisaties naar sector en omvang (absoluut)

	Ervaren arbeids-organisaties (N=39)		Onervaren arbeids-organisaties (N=21)		Totaal (N=60)	
	<250 werknemers	>250 werknemers	<250 werknemers	>250 werknemers	<250 werknemers	>250 werknemers
Maaksector	9	6	7	-	16	6
Dienstensector	7	4	6	1	13	5
Non-profitsector	1	12	3	4	4	16

B Respons

In tabel III.1 is de respons voor de geraadpleegde ‘ervaren’ en ‘onervaren’ arbeidsorganisaties weergegeven.

Tabel III.7 Responsberekening naar onderzoeksgroep

	Ervaren arbeids-organisaties	Onervaren arbeids-organisaties
Bruto steekproefomvang	189	-
Geen of onjuiste gegevens	13	-
Persoon niet bereikbaar	29	-
Niet benaderd (in verband met bereiken streefgetal)	67	-
Netto steekproefomvang	80	36
Weigering (geen tijd)	17	6
Weigering (geen interesse)	24	9
Respons (absoluut)	39	21
Respons (relatief)	49%	58%

In de bovenstaande tabel is bij de ‘ervaren’ arbeidsorganisaties onder de bruto-steekproef het aantal verzamelde arbeidsorganisaties opgenomen waarvan verwacht mocht worden dat zij met grensoverschrijdende vacaturevervulling ervaring hebben. Van deze groep bleken er 13 toch geen ervaring met grensoverschrijdende vacaturevervulling te hebben opgedaan. Bij 29 organisaties lukte het niet om de juiste persoon voor het onderzoek te spreken. 67 organisaties werden niet benaderd omdat de streefaantallen per onderzoekssegment (grensgebied, sector, grootte) waren bereikt. Van de 80 ‘ervaren’ arbeidsorganisaties die resteerden (netto steekproefomvang) bleek ongeveer de helft aan het onderzoek mee te willen werken.

Voor de onervaren arbeidsorganisaties hebben we geen brutosteekproef opgenomen, omdat we alleen de organisaties hebben meegeteld waarvan we op basis van een telefonisch contact zeker wisten dat ze geen grensarbeiders in dienst hadden. Onder deze groep was de respons 58%.

C Kenmerken geraadpleegde arbeidsorganisaties

Tabel III.8 Mate waarin geraadpleegde arbeidsorganisatie meerdere vestigingen heeft

Aantal vestigingen	Ervaren organisaties (N=39)	Onervaren organisaties (N=21)	Totaal (N=60)
Eén vestiging	33%	57%	42%
Meerdere vestigingen:	67%	43%	58%
<i>in Nederland*</i>	38%	88%	51%
<i>in Buitenland*</i>	62%	12%	49%

* Gerelateerd aan aantal organisaties met meerdere vestigingen.

Tabel III.9 Mate waarin verschillende functionarissen zich bezighouden met het invullen van openstaande vacatures bij geraadpleegde arbeidsorganisaties (meerdere antwoorden mogelijk)

Functionarissen	Ervaren organisaties (N=39)	Onervaren organisaties (N=21)	Totaal (N=60)
Directie	8%	57%	25%
Afdeling P&O op vestigingsniveau	46%	24%	38%
Afdeling P&O op centraal niveau	46%	24%	38%
Managers van de betreffende afdelingen	3%	--	2%
Coördinator werven (buitenlands) personeel	3%	--	2%
Administrateur	--	5%	2%

Tabel III.10 Ontwikkeling personeelsbestand in de afgelopen drie jaar en verwachte ontwikkeling personeelsbestand in de nabije toekomst volgens ervaren (naar omvang, sector en grensgebied) en onervaren arbeidsorganisaties

	Ontwikkeling personeelsbestand in afgelopen 3 jaar			Verwachte ontwikkeling personeels- bestand in (nabije) toekomst		
	Toename	Stabiel	Afname	Toename	Stabiel	Afname
250 of minder werknemers (N=17)	54	29	17	31	44	25
Meer dan 250 werknemers (N=22)	73	9	18	36	46	18
Maaksector (N=14)	31	31	38	6	67	27
Dienstensector (N=11)	82	-	18	46	18	36
Non-profitsector (N=13)	85	15	-	54	38	8
Grensgebied België (N=13)	70	15	15	38	38	22
Grensgebied Duitsland (N=17)	64	18	18	35	53	12
Grensgebied Duitsland en België (N=9)	56	22	22	22	33	45
Totaal arbeidsorganisaties met ervaring (N=39)	64	18	18	33	44	23
Totaal arbeidsorganisaties zonder ervaring (N=21)	33	57	10	24	62	14

Tabel III.11 Ontwikkeling totale aantal grensarbeiders bij de 'ervaren' arbeidsorganisaties in de afgelopen 3 jaar, naar type

Type	(Sterke) toename	Stabiel	(Sterke) afname	Weet niet	Totaal
Grensarbeiders uit grensstreek met België en Duitsland (enge definitie) (N=33)	45%	46%	9%	0%	100%
Grensarbeiders uit de rest van België en Duitsland (N=13)	39%	46%	0%	15%	100%
Grensarbeiders van elders (N=8)	38%	50%	12%	0%	100%

Bijlage IV

Ontwikkeling grensarbeid naar geslacht

Tabel IV.1 Ontwikkeling omvang grensarbeid met België en Duitsland inclusief pendelsaldo, naar geslacht en totaal

Jaar	Werkzaam in Nederland en woonachtig in Duitsland/Belgie			Woonachtig in Nederland en werkzaam in Duitsland/Belgie			Pendelsaldo		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
1965	15385	6550	21935	17140	3835	20975	-1755	2715	960
1966	15360	7365	22725	16925	3940	20865	-1565	3425	1860
1967	14110	7195	21305	11725	2935	14655	2385	4260	6650
1968	15620	7705	23325	11660	2645	14310	3960	5060	9015
1969	15735	9140	24870	14140	2760	16900	1595	6380	7970
1970	15975	9570	25540	19280	2645	21920	-3305	6925	3620
1971	14720	9430	24150	23560	2375	25935	-8840	7055	-1785
1972	14450	9475	23920	28040	2425	30465	-13590	7050	-6545
1973	13860	9465	23325	34200	2475	36675	-20340	6990	-13350
1974	13485	9395	22880	30935	2235	33170	-17450	7160	-10290
1975	11440	8160	19600	22810	2060	24875	-11370	6100	-5275
1976	10730	7850	18580	22345	1835	24185	-11615	6015	-5605
1977	10825	7430	18255	19630	1585	21215	-8805	5845	-2960
1978	10860	7432	18292	17105	1512	18617	-6245	5920	-325
1979	10955	7385	18340	15310	1540	16850	-4355	5845	1490
1980	11265	7445	18710	15845	1645	17490	-4580	5800	1220
1981	10920	6975	17895	14435	1570	16000	-3515	5405	1895
1982	10115	6525	16640	14390	1520	15905	-4275	5005	735
1983	9755	6040	15795	13725	1605	15330	-3970	4435	465
1984	9225	5800	15020	13925	1660	15585	-4700	4140	-565
1985	9330	5760	15085	13435	1750	15185	-4105	4010	-100
1986	9930	5915	15845	13270	1810	15080	-3340	4105	765
1987	11005	6295	17300	12995	1830	14825	-1990	4465	2475
1988	11180	6515	17695	12930	1850	14775	-1750	4665	2920
1989	10625	6570	17195	13030	2090	15120	-2405	4480	2075
1990	10260	6505	16765	13895	2335	16230	-3635	4170	535
1991	10140	7010	17150	14600	2695	17290	-4460	4315	-140
1992	9820	6920	16745	15285	3090	18375	-5465	3830	-1630
1993	9590	6980	16570	15665	3460	19125	-6075	3520	-2555
1994	8750	6765	15515	16105	4040	20145	-7355	2725	-4630
1995	8580	6485	15070	16465	4620	21085	-7885	1865	-6015
1996	8755	6625	15375	16245	4975	21215	-7490	1650	-5840
1997	9095	7290	16385	16050	5055	21105	-6955	2235	-4720
1998	9625	7945	17570	15575	5185	20760	-5950	2760	-3190
1999	10575	8540	19115	15100	5120	20220	-4525	3420	-1105
2000	12305	9395	21700	14500	4955	19455	-2195	4440	2245
2001	15070	10410	25480	13975	4780	18760	1095	5630	6720
2002	17875	12105	29980	12760	4530	17290	5115	7570	12685

Bron: CWI, 2003

Analyse Euregionale Arbeidsmarkt

A Beschrijving betrokken organisaties (zie ook paragraaf 2.4)

I Eures

Binnen de Europese Unie bestaat al tientallen jaren aandacht voor grensarbeid. In feite vindt deze aandacht haar oorsprong in het Europese Verdrag van 15 oktober 1968. Sinds dit moment is er binnen de Europese Unie besloten om aandacht te besteden aan het vrije verkeer van werknemers naast de vrijheid van personen, goederen en kapitaal. Hiermee ontstaat in feite een vierde dimensie in de Europese doelstellingen. Als namelijk één Europese Gemeenschap wordt nagestreefd dan is ook de factor arbeid belangrijk. Na de Verordening van de Raad heeft het nog bijna vijf jaar geduurd voordat men met de implementatie van de vierde dimensie is gestart. Dit gebeurde door het uitwisselen van vacatures tussen lidstaten, via het zogenaamde Sedoc-systeem. Dit was een systeem waarbij public employment services via de telex vacatures uitwisselden. Dit systeem kwam echter slecht van de grond.

In 1992 is besloten tot de oprichting van Eures-samenwerkingsverbanden. In de periode van 1993 tot 1995 zijn deze samenwerkingsverbanden van de grond gekomen. In 1992 is tevens het Sedoc systeem vervangen voor een nieuw systeem, namelijk Eures voor Windows. Het doel hiervan was om tot een uniformering van systemen te komen

Om invulling te geven aan haar taak om het vrije verkeer van werknemers binnen Europa te faciliteren voert Eures (European Employment Service) de volgende taken uit (Publicatieblad van de EU, Eures-Handvest 2003/C 106/03):

- Mensen aan een geschikte baan helpen.
- Transnationale, sectorale en grensoverschrijdende samenwerking.
- Knelpunten voor de mobiliteit controleren, beoordelen en oplossen.

De kern van Eures bestaat Europawijd uit een netwerk van meer dan 500 consultants die een ondersteunende rol spelen bij de grensoverschrijdende vacaturevervulling (onder meer in voornoemde grensregio's). Deze consultants beschikken in de eerste plaats over een *databestand van vacatures* die door grensarbeiders ingevuld kunnen worden. In de tweede plaats beheert Eures een *databestand met algemene informatie over leef- en werkomstandigheden* in de aangesloten landen, waaruit geput kan worden om zowel werknemers als werkgevers te informeren over grensoverschrijdende vacaturevervulling. De informatie die Eures-consulenten kunnen geven, heeft betrekking op onder meer sociale en fiscale wetgeving, onderwijs en zorg, opleidingsmogelijkheden, vergelijkbaarheid van kwalificaties, kosten van levensonderhoud en contacten voor meer gespecialiseerde informatie. Naast deze bemiddelingsfunctie en informatie-/adviesfunctie voert Eures in de derde plaats voor verschillende Euregio's *arbeidsmarktanalyses* uit.

Nederland kent 5 Eures-regio's. In het vervolg van deze bijlage zijn deze gebieden aangegeven. Alle Eures-regio's hebben een kaderovereenkomst die als wettelijke basis geldt. Deze zijn door tien tot twintig partijen per regio getekend, namelijk de public employment services, de lokale/regionale overheden, sociale partners en het georganiseerde bedrijfsleven. Het nationaal invullen van Eures is geen vrijblijvende aangelegenheid, maar is een wettelijke verplichting die vanuit de EU aan de lidstaten is opgelegd.

De vertaling naar de Nederlandse wetgeving geschiedt via de SUWI-wet, waarin geregeld is dat de uitvoering van Eures door het CWI gebeurt.

Sinds december 2002 wordt er binnen Eures een onderscheid gemaakt tussen Eures-leden (de public employment services) en Eures-partners (zoals werkgevers- en werknemersorganisaties en georganiseerd bedrijfsleven, zoals bijvoorbeeld de Kamers van Koophandel). Per Eures-regio zijn er *Euresadviseurs* die werkgevers en werknemers adviseren over grensarbeid. In Nederland hebben Euresadviseurs momenteel een derdelijnsadviesfunctie. Hiermee wordt bedoeld dat Euresadviseurs de taak hebben om de Eures-diensten in de organisatie te integreren door kennisoverdracht richting de (interne) reguliere adviseurs. Zodoende wordt er naar gestreefd om de activiteiten van Eures als integraal onderdeel van de dienstverlening van het CWI mee te nemen, zoals het ook in het Eures-handvest is verwoord. Er zijn Euresadviseurs van de public employment services en van haar partners. Daarnaast zijn er Eures-coördinatoren die in een Eures-gebied voorstellen ontwikkelen voor activiteiten die bij het Eures-kader aansluiten.

II Euregio

De Europese Commissie is al sinds begin jaren zeventig actief om de regionale samenwerking te versterken. Op deze manier worden structureel achtergebleven gebieden langs de binnengrenzen van Europa verder ontwikkeld. Er bestaan tegenwoordig zo'n 90 Euregionaal georiënteerde samenwerkingsmodellen, waarvan ook ongeveer 90 grensregio's profiteren. Eén van de belangrijkste doelen van de Euregio's is de opbouw van grensoverschrijdende structuren op allerlei gebieden. Nederlandse en Belgische en/of Duitse partners worden steeds in gelijke mate bij dit proces betrokken.

In het Nederlandse grensgebied bestaan zeven Euregio's namelijk:

- Euregio Eems-Dollard
- Euregio Gronau-Enschede
- Euregio Rijn-Waal
- Euregio Rijn-Maas Noord
- Euregio Maas-Rijn
- Euregio Benelux Middengebied
- Euregio Scheldemond

Verderop in deze bijlage wordt inzicht gegeven in de Euregio's. Op dezelfde kaart is aangegeven wat de Eures-gebieden zijn. Hieruit blijkt dat er een duidelijke samenhang is tussen beide typen gebieden. Het is alleen zo dat sommige Eures-gebieden bestaan uit meerdere Euregio's.

Om haar doelstellingen te verwezenlijken voeren de Euregio's het Interreg-programma uit. De financiering van dit programma geschiedt via het Europese Fonds voor Regionale Ontwikkeling. Op dit moment zijn de Euregio's actief met Interreg IIIa. Dit programma loopt van 2000-2006. Binnen het Interreg IIIa programma worden de volgende thema's onderscheiden:

- Fysieke infrastructuur
- Economie, technologie en innovatie
- Milieu, natuur en landschap
- Menselijk potentieel
- Maatschappelijke integratie

In vergelijking met voorgaande Interreg-programma's richt het huidige Interregprogramma (IIIa) zich meer op de 'minder harde' infrastructuur. Daarnaast moet met Interreg IIIa een bijdrage worden geleverd aan de Europese Werkgelegenheidsstrategie. Interreg is opgezet vanuit de DG Regio, terwijl Eures vanuit de DG Werkgelegenheid tot stand is gekomen. Hiermee ontstaat er ook voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid belang bij de uitvoering van Interreg IIIa.

III Regionale Platforms Arbeidsmarkt (RPA's)⁴

Binnen de nieuwe uitvoeringsstructuur sociale zekerheid is structurele samenwerking tussen alle betrokken op het terrein van werk en inkomen een belangrijk element. De RPA's hebben een rol bij de afstemming van het regionale arbeidsmarktbeleid. Het platform is een overlegorgaan waarin binnen de regio's bij de arbeidsmarkt betrokken partijen, zoals gemeenten, sociale partners en uitvoeringsorganisaties participeren. De platforms als overlegorganen hebben geen bestuurlijke bevoegdheden.

Binnen het kader van de stimuleringsregeling Regionale Platforms Arbeidsmarkt kunnen de platforms een eigen samenwerkingsovereenkomst met onder andere doelstelling, functie, werkwijzen en overlegpartners opstellen. De RPA's hebben een drietal specifieke inhoudelijk doelen, namelijk

- Afstemming, consultatie en advisering over regiospecifieke (arbeidsmarkt) vraagstukken.
- Afstemming over de regionale beleids- en middelen coördinatie.
- Bevorderen van een sluitende dienstverlening aan werkzoekenden tussen de verschillende uitvoeringsorganisaties.

De taken die door RPA's worden uitgevoerd die kunnen aansluiten bij het stimuleren van grensoverschrijdende vacaturevervulling zijn in de eerste plaats de taak om de verschillende beschikbare informatiestromen (bijvoorbeeld de Regionale Arbeidsmarktprognoses van het CWI) bij elkaar te brengen om zodoende de regionale arbeidsmarkten transparant te maken. Een afgeleide taak van het RPA is het vaststellen van de verantwoordelijkheid voor een bepaald gesignaleerd knelpunt of ontwikkeling. Door het aanwijzen van een verantwoordelijke (partij) kan er structureler gewerkt worden aan oplossingen voor de ervaren knelpunten of ontwikkelingen. Ook hierbij liggen raakvlakken met grensoverschrijdende vacaturevervulling.

De RPA's zijn momenteel nog volop in ontwikkeling. Hierdoor bestaan er aanzienlijke regionale verschillen in de mate waarin de RPA's haar taken al heeft opgepakt.

4 We baseren ons hierbij met name op Handboek Europees Werkgelegenheidsbeleid, SZW en LOPRA, 2002

B Werkgebieden betrokken organisaties

B1 Euregio-gebieden



B2 Eures-gebieden



C Euregionale arbeidsmarktgegevens

In het onderzoek zijn voor de verschillende Euregio's arbeidsmarktgegevens verzameld en bestudeerd. Dit deel van het onderzoek was met name gericht op het vinden van vergelijkbare cijfers voor het Nederlandse en buitenlandse deel van de Euregio's. Voor een uitvoerige beschrijving van diverse euregionale arbeidsmarkten is het Europese Handboek werkgelegenheidsbeleid (SZW en LORPA, 2002) een belangrijke bron. Hierin is per Euregio ondermeer een arbeidsmarktanalyse en een SWOT-analyse opgenomen.

Op basis van het achterhalen van de gegevens en het bestuderen van de verschillende bronnen is een aantal *conclusies over de beschikbare arbeidsmarktgegevens* te trekken.

In de eerste plaats zijn er aanzienlijke *verschillen* in de mate waarin op euregionaal niveau gegevens over de *euregionale arbeidsmarkt* beschikbaar zijn, *specifiek daar waar het gaat om grensarbeid*.

In de tweede plaats wordt in de verschillende grensregio's op *verschillende manieren* geprobeerd om invulling te geven aan het mogelijk maken van *vergelijkingen tussen de verschillende arbeidsmarktgegevens*. De achtergrond hiervan is namelijk dat ieder landsdeel binnen een Euregio over zijn eigen arbeidsmarktinformatie beschikt en eigen definities, registraties en analyses hanteert. Hierdoor zijn de ruwe gegevens moeilijk onderling vergelijkbaar.

In de derde plaats is er over het algemeen *weinig specifiek inzicht* in de *mogelijkheden voor grensoverschrijdende vacaturevervulling* *verbijzonderd naar functies en beroepen*. Hoewel we wel hebben geconstateerd dat dit onderwerp meer aandacht gaat krijgen, bestaat momenteel alleen in Limburg een kwantitatief en kwalitatief inzicht in de mogelijkheden voor grensarbeid per beroepsgroep. Deze gegevens worden verzameld met het pilotproject Rail-Euregionaal. Dit initiatief bevindt zich op dit moment nog volop in de uitvoeringsfase. De ervaringen die tijdens het ontwikkelen van de systematiek zijn opgedaan worden gebruikt voor het verder vervolmaken van de methode.

In het vervolg van deze paragraaf geven we ter illustratie van het voorgaande voor een drietal Euregio's een beknopt inzicht in de regionale arbeidsmarktsituatie. Achtereenvolgens gaan we in op de situatie in Euregio Gronau-Enschede, de Euregio Eems-Dollard en de Euregio's Maas-Rijn en Rijn-Maas-Noord (provincie Limburg).

1 Euregio Gronau-Enschede

In de Euregio Gronau-Enschede, ook wel EUREGIO (dus geschreven met hoofdletters) genoemd verschijnt sinds juni 2001 een jaarlijkse Arbeidsmarktmonitor (Eures Gronau-Enschede, 2001). Voor deze regio is dit de belangrijkste publicatie waarin de arbeidsmarkt aan beide zijde van de grens in beeld wordt gebracht. Naast de ontwikkeling van de werkloosheid en werkgelegenheid wordt in de arbeidsmarktmonitor ook een top 10 van Nederlandse en Duitse vacatures binnen de Euregio vermeld. Met de arbeidsmarktmonitor wordt ondermeer beoogd om een impuls te geven aan het euregionale arbeidsmarktbeleid en tevens wordt met de monitor een basis gelegd voor mogelijk grensoverschrijdende projecten op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt (binnen Interreg IIIa). In de publicatie wordt geen koppeling gemaakt tussen tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt in beide landsdelen per sector.

De *werkloosheid* in de EUREGIO is in 2001 ten opzichte van 2000 gestegen. Het grootste deel van de stijging van de werkloosheid neemt het Duitse deel voor haar rekening. In de jaren hiervoor was

er juist sprake van een daling, waarbij aan Nederlandse kant vooral de vraag naar arbeidskrachten (in met name de industrie) verantwoordelijk is. In tabel V.1 zijn de werkloosheidscijfers opgenomen. Naast de werkloosheidscijfers wordt in de publicatie ook inzicht gegeven in de jeugdwerkloosheid.

Tabel V.1 Werkloosheidscijfers EUREGIO, 2001*

* In de publicatie wordt geconstateerd dat door verschillen in de gehanteerde definities tussen Duitsland en Nederland een vergelijking van de cijfers maar beperkt mogelijk is.

	Nederlands deel		Duits deel		Totaal EUREGIO	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001
Geregistreerde werklozen	25.163	25.350	67.423	74.328	92.586	99.678
Geregistreerde werkloze jongeren	2.370	2.214	7.470	9.112	9.840	11.326

Bron: Euregionale Arbeitsmarktbarometer, Eures Gronau-Enschede 2001

In de EUREGIO is er in 2001 sprake van een daling van het aantal vacatures ten opzichte van 2000. In 2001 werden er door de Nederlandse en Duitse arbeidsbureaus 94.096 vacatures aangeboden. In 2001 was dit nog 99.348. Deze daling wordt geheel veroorzaakt door een daling in het Nederlandse deel, het aantal vacatures nam daar af van 16.418 naar 9.561. In het Duitse deel steeg het aantal vacatures, van 82.930 naar 84.535. Opvallend is de grote hoeveelheid vacatures in Duitsland in vergelijking met Nederland. Een verklaring hiervoor wordt in de monitor niet gegeven.

Elk jaar wordt er in de publicatie ook een top 10 gepubliceerd van de vacatures (zie tabel V.2). Hiermee ontstaat al wat meer inzicht in de beroepsgroepen waar grensarbeid van belang zou kunnen zijn. De meeste vacatures zijn er voor de functie verkoper/commercieel medewerker.

Tabel V.2 Vacature Top-10 van de EUREGIO, 2001

Beroep	Nederlands deel	Duitse deel	EDR
1 Verkoper, commercieel medewerker	887	3.879	4.766
2 Administratief medewerker, secretaresse, receptioniste	681	3.990	4.671
3 Expeditie en logistiek medewerker	53	4.007	4.060
4 Magazijnmedewerker	202	3.787	3.989
5 Schoonmaker	394	3.226	3.620
6 Hovenier, tuinbouwmedewerker, plantsoenarbeider	57	3.445	3.502
7 Chauffeur	270	3.093	3.363
8 Bank-/constructiewerker, verspanningsvakman	174	2.964	3.138
9 Kok, keukenassistent	210	2.792	3.002
10 Groepsleider welzijnswerk, maatschappelijk werkende, cultureel werkende, pedagoog, personeelsfunctionaris	245	1.779	2.204
Totaal Top-10	3.173	32.962	36.135

Bron: Euregionale Arbeitsmarktbarometer, Eures Gronau-Enschede 2001

In de monitor wordt geen inzicht gegeven in de kwalificaties van de werklozen. Hierdoor kunnen er geen conclusies worden getrokken over de mate waarin vacatures in het ene land met arbeidsmarktoverschotten in het ander land kunnen worden ingevuld.

Wel werd in de Euregio Gronau-Enschede de statistieken uit de arbeidsmarktmonitor voorgelegd aan een aantal betrokkenen bij de grensoverschrijdende samenwerking in de Euregio. De conclusies hiervan zijn in de publicatie opgenomen.

In het handboek Europees Werkgelegenheidsbeleid (SZW en LORPA, 2002) is per Euregio een SWOT-analyse opgenomen van de euregionale arbeidsmarkt. Deze analyse's zijn vooral gebaseerd op de Interreg-programma's van de Euregio's voor de periode 2000-2006 waarin dergelijk analyse per aandachtsgebied (zoals Verkeer, Toerisme en ook Arbeidsmarkt zijn opgenomen). In figuur V.1 geven we de SWOT-analyse voor de Euregio Gronau-Enschede weer.

Figuur V.1 Swot-analyse arbeidsmarkt EUREGIO

Sterkten	Zwakten
<ul style="list-style-type: none"> • Positieve ontwikkeling van de werkgelegenheid • Daling van de werkloosheid, vooral in het Nederlandse deel • Preventief arbeidsmarktbeleid op regionaal niveau; activiteiten in het kader van EURES en de uitvoering van Interreg projecten leveren een bijdrage aan het wegnemen van tekorten op de grensoverschrijdende arbeidsmarkt • Percentage langdurig werklozen ligt in de EUREGIO lager dan in de Duitse deelstaten en Nederland als geheel • Met de uitvoering van Interreg I en II is voor langdurig werklozen een nieuw perspectief gecreëerd op de arbeidsmarkt. Deze succesvolle aanpak kan worden gecontinueerd 	<ul style="list-style-type: none"> • Teruggang van de werkloosheid in de verwerkende industrie • Onvoldoende grensoverschrijdende afstemming op het terrein van om-, her- en bijscholing • Percentage werkloze vrouwen ligt in de EUREGIO hoger dan in de deelstaten Nordrhein-Westfalen en Niedersachsen en Nederland als geheel • Tot op heden onvoldoende aandacht voor het bevorderen van gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt • Percentage jeugdige werklozen ligt in de EUREGIO hoger dan in de deelstaten Nordrhein-Westfalen en Niedersachsen en Nederland als geheel
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> • T.a.v. de grensoverschrijdende beroepsopleiding zijn essentiële randvoorwaarden voor een verbeterde grensoverschrijdende mobiliteit van werknemers gecreëerd, onder meer door bi-diplomerings en de wederzijdse erkenning van diploma's • Verder uitbouwen van het aantal werknemers in de dienstensector 	<ul style="list-style-type: none"> • Door de sterk toegenomen vraag naar werknemers in bijna • alle sectoren, dreigen tekorten te ontstaan (b.v. aan vakmensen) • Verschillen in structuur, taal en gebrek aan flexibiliteit verhinderen de totstandkoming van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt

Bron: Handboek Europees Werkgelegenheidsbeleid, SZW en LORPA 2002

We zien dat de SWOT-analyse op dit moment al niet meer actueel is. In de SWOT wordt nog melding gemaakt van een positieve ontwikkeling van de werkgelegenheid, terwijl het gebied nu juist te maken heeft met een oplopende werkloosheid. De actualiteit (en daarmee bruikbaarheid) van de arbeidsmarktgegevens is tevens één van de problemen bij het analyseren van de arbeidsmarkt in de euregionale context. Dit komt doordat het verzamelen en analyseren van de gegevens, door verschillen in definities, beschikbaarheid, etcetera moeilijk is en extra inspanningen vergen.

In de tweede plaats valt op dat een dergelijk SWOT-analyse vooral vanuit het gezichtspunt van het programma is opgesteld. De SWOT fungeert meer als een algemeen handvat voor de verdere invulling van het programma. Een nauwkeurig beeld van de mogelijkheden (bijvoorbeeld naar sector en functie) voor grensarbeid ontstaat hiermee niet.

2 Eems Dollard Regio (EDR)

In de Eems Dollard Regio is de belangrijkste bron om inzicht in de grensoverschrijdende arbeidsmarkt te krijgen een publicatie van Eures (Eures EDR, 2003). Deze publicatie genaamd “de Arbeidsmarkt in de Eems Dollard Regio” verschijnt elk kwartaal. Dit jaar is de publicatie voor het vijfde achtereenvolgende jaar verschenen. In de publicatie wordt de ontwikkeling geschetst van de werkloosheid in het gebied verbijzonderd naar geslacht, jongeren en langdurig werklozen.

Als kanttekening bij deze cijfers wordt aangevoerd dat de cijfers niet altijd vergelijkbaar zijn vanwege het verschil in definities tussen Nederland en Duitsland. In Duitsland worden bijvoorbeeld banen van minder dan 15 uur bij de werkloosheidscijfers meegeteld, terwijl in Nederland de grens bij 12 uur ligt. Ook de leeftijdsgrens voor het bepalen van jeugdwerkloosheid verschilt. In Duitsland geldt 25 jaar en in Nederland 23 jaar als bovengrens. Ook in de definitie van de beroepsbevolking zit verschil.

Eind maart 2003 telde de EDR 90.834 werklozen (zie tabel V.3). In vergelijking met december 2002 is de werkloosheid aan beide zijden van de grens duidelijk toegenomen. (www.edr-eures.org). De cijfers zijn ook beschikbaar per deelregio binnen het gebied.

Tabel V.3 Werkloosheidpercentages EDR, maart 2003

	Nederlands deel	Duits deel	Totaal EDR
Beroepsbevolking	443.500	361.433	804.933
Werklozen	49.643	41.191	90.834
Percentage maart '03	11,2	11,4	11,3
Percentage dec. '02	10,8	11,1	10,9

Bron: De arbeidsmarkt in de Eems Dollard regio, Eures EDR eerste kwartaal 2003

Het aantal **langdurig werklozen** in de Eems Dollard Regio is in vergelijking met december 2002 met 6,7% gestegen tot 35.631 personen. Het aandeel langdurig werklozen aan Duitse kant is sterker toegenomen (+13,6%) dan in het Nederlandse deel (+3,7%).

De **jeugdwerkloosheid** in EDR kent een ongunstige ontwikkeling. Het aantal werkloze jongeren is van eind december 2002 tot eind maart 2003 met 1.573 (+17,5%) toegenomen. De ontwikkeling is verhoudingsgewijs gunstiger in het Duits deel.

De publicatie geeft geen inzicht in de werkloosheid per sector en biedt tevens geen inzicht in het aantal vacatures. Op basis van deze publicatie kan daarmee niet bepaald worden in hoeverre er mogelijkheden voor grensoverschrijdende vacaturevervulling bestaan.

In een arbeidsmarktbericht van het derde kwartaal 2002 werd overigens wel inzicht gegeven in de werkgelegenheidsstructuur van de EDR. Deze gegevens zijn niet meer vermeld in de daaropvolgende arbeidsmarktberichten. De belangrijkste **sectoren** in de Eems Dollard Regio zijn de sectoren industrie, handel en zorg (zie tabel V.4). Opvallend is dat in het Duitse deel de sectoren industrie en bouw beduidend belangrijker zijn dan in het Nederlandse deel.

Tabel V.4 Werkgelegenheidsstructuur EDR, 2002

Sector	Nederlandse deel*	Duitse deel*	EDR*
Landbouw, jacht en bosbouw	5,8%	1,8%	4,5%
Industrie	15,3%	27,5%	19,3%
Bouwnijverheid	6,8%	9,9%	7,8%
Handel	15,9%	15,7%	15,8%
Vervoer, opslag en communicatie	5,0%	5,0%	5,0%
Onroerende goederen en verhuur	11,4%	6,8%	9,9%
Openbaar bestuur	6,1%	8,7%	6,9%
Onderwijs	7,1%	2,3%	5,5%
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	15,5%	10,8%	14,0%
Overige sectoren	11,1%	11,5%	11,3%

Bron: De arbeidsmarkt in de Eems Dollard regio, Eures EDR derde kwartaal 2002

Voor de Eems-Dollard Regio geven we als laatste bron voor de informatie over de euregionale arbeidsmarkt de SWOT-analyse (zie figuur V.2) voor de euregionale arbeidsmarkt weer. Deze SWOT-analyse komt uit het Interreg IIIA-programma (EDR, 2001).

Figuur V.2 SWOT-analyse arbeidsmarkt Eems Dollard Regio

Sterkten	Zwakten
<ul style="list-style-type: none"> • In het algemeen goede beschikbaarheid van arbeidskrachten • Grote plaatsgebondenheid van arbeidspotentieel, hoge loyaliteit aan werkgever • Samenwerking tussen Nederlandse en Duitse arbeidsbureaus (EURES Crossborderproject)) 	<ul style="list-style-type: none"> • Nog steeds relatief hoge werkloosheid, met name onder jongeren en vrouwen • Gebrek aan vaklieden in bepaalde branches • Geringe mobiliteit/flexibiliteit arbeidsmarkt • Opleidingsniveau ligt onder het landelijk gemiddelde • Arbeidsmarkt wordt meer dan gemiddeld gekenmerkt door seizoensinvloeden • Gebrek aan transparantie m.b.t. grensoverschrijdende arbeidsmarkt en arbeidsvoorwaarden • Taalproblemen (met name aan de Duitse kant) verhindert deelname aan de grensoverschrijdende arbeidsmarkt
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> • Verbetering van de arbeidsmarktsituatie: aandeel werkloze jongeren en langdurig werklozen neemt af • Toenemende vraag naar werknemers in de dienstensector • Mogelijkheden ICT-sector (b.v. telewerken) • Goede grensoverschrijdende mogelijkheden voor werk in de toeristische sector • Mogelijkheden voor Duitse werknemers om te profiteren van de Nederlandse economische groei. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wegtrekken van hoger opgeleiden als gevolg van geringe vraag en inkomensmogelijkheden • Belemmering grensoverschrijdende arbeid door bureaucratische barrières en het niet accepteren van elkaars diploma's • Vergrijzing van de maatschappij en van werknemers, gekoppeld aan het wegtrekken uit de regio van jonge mensen na hun opleiding

Bron: Interreg IIIa programma Eems Dollard Regio, 2001

Ook voor bovenstaande analyse geldt dat de gegevens inmiddels alweer zijn ingehaald door de actualiteit. De jeugdwerkloosheid en het aantal langdurig werklozen is inmiddels namelijk al weer toegenomen. Hetzelfde geldt voor de kans voor Duitse werknemers om te profiteren van de economische groei in Nederland. Deze situatie is echter al vrij snel tijdens de uitvoerings-

proces van het Interreg-programma omgeslagen. De waarde van een dergelijk analyse voor het bepalen van de mogelijkheden voor grensoverschrijdende vacaturevervulling zijn vanwege deze snelle veranderingen in de arbeidsmarktsituatie beperkt. Bovendien ontstaat geen duidelijk beeld waar er nu kansen voor grensoverschrijdende vacaturevervulling bestaan.

3 Euregio Rijn-Maas-Noord

De Euregio Maas-Rijn vormt een bijzondere Euregio omdat het Nederlandse deel zowel grenst aan België als aan Duitsland. Dit maakt het extra complex om over adequate arbeidsmarktgegevens te kunnen beschikken. Niet in twee maar zelfs in drie landen moeten nu gegevens verzameld worden.

Gezien de fragmentarische kennis en informatie die beschikbaar is over de euregionale arbeidsmarkt is het initiatief ontstaan om op euregionale schaal arbeidsmarktverkenningen (Rail-Euregionaal, 2002) te laten uitvoeren. Het initiatief hiertoe is genomen door het Vertrouwenspact Limburg. Hierin participeren de werknemers- en werkgeversorganisaties, provinciaal bestuur, gemeentebesturen, onderwijsinstellingen het Centrum voor Werk en Inkomen en de Sociale Verzekerings- c.q. uitkeringsinstanties. Door de arbeidsmarktsituatie op een hoger schaalniveau te bezien wordt gepoogd om oplossingen in ander (mogelijk grensoverschrijdende) perspectief te zien. De uitvoering van het project vindt plaats aan de hand van een ontwikkeltraject. Gedurende drie jaar (vanaf 2001) wordt de methodiek op- en uitgebouwd op basis van de ervaringen die bij het onderzoek zijn opgedaan. Het project heeft overigens niet alleen betrekking op de Euregio Maas-Rijn, maar ook op de Euregio Rijn-Maas-Noord.

In recente rapportages wordt geconcludeerd dat de euregionale arbeidsmarkt ruimer wordt. Het aantal openstaande vacatures neemt af en het aantal werkzoekenden is sterk gestegen. Vooral de industriële sector wordt met deze ontwikkeling geconfronteerd. Wat betreft de invulling van tekorten in de ene regio met overschotten in de ander, wordt geconcludeerd dat hiertoe op dit moment, door vermindering van de krapte, weinig mogelijkheden zijn. Verwacht wordt dat de afstemming tussen vraag en aanbod met name binnen de deelgebieden plaatsvindt. Als de conjunctuur weer aantrekt is de verwachting dat de afstemming tussen vraag en aanbod tussen deelgebieden (de zogenaamde complementariteit) weer zal toenemen.

Ter illustratie van het bovenstaande en de gevolgde aanpak geven we hieronder een tweetal tabellen weer. In de eerste plaats presenteren we een typering van de betreffende gebieden in de Euregio Maas-Rijn op basis van een aantal indicatoren (zie tabel V.5). In de tweede plaats geven we een overzicht van de complementariteit in de Euregio Maas-Rijn, zoals in het rapport is opgenomen (zie tabel V.6).

Tabel V.5 Indicatoren Euregio Maas-Rijn, oktober 2002

Indicator	Nederlands deel	Belgische deel		Duitse deel	Euregio Maas-Rijn totaal
	Zuid-Limburg	Provincie Luik	Belgisch Limburg		
Mate van industrialisatie	Gemiddeld	Tamelijk sterk	Sterk	Tamelijk sterk	Tamelijk sterk
Typering economie	Sterk conjunctuur-gevoelig	minder conjunctuur-gevoelig	Conjunctuur-gevoelig	Conjunctuur-gevoelig	Conjunctuur-gevoelig
Conjunctuurfase	Afgevlakte economische groei	Eerste tekenen van herstel	Eerste tekenen van herstel	Lage economische groei-	
Vacaturegraad	13	26	26	29	24
Werkloosheidssamenstelling	100%	100%	100%	100%	100%
- kort (< 3 maanden)	20%	22%	35%	31%	27%
- middellang	43%	22%	45%	51%	36%
- lang (>2 jaar)	37%	56%	20%	18%	37%
Verhouding werkloosheid/ vacatures	7,3	10,0	4,4	4,8	6,5
Relatieve arbeidsmarktkrapte	Tamelijk gering	(Nagenoeg) geen	Tamelijk gering	Tamelijk gering	Tamelijk gering
Relatieve knelpuntindicator	(Nagenoeg) geen	(Nagenoeg) geen	(Nagenoeg) geen	(Nagenoeg) geen	(Nagenoeg) geen

Bron: Rail-Euregionaal, 2002

Uit het bovenstaande overzicht blijkt dat er verschillen bestaan in de arbeidsmarktsituatie per deelgebied. Dit zou mogelijkheden kunnen bieden om arbeidsmarkttekorten in het ene gebied op te vangen met overschotten in het andere gebied. In het onderzoek wordt nagegaan voor welke beroepsgroepen dit kan gelden. Rail-Euregionaal brengt voor alle beroepsgroepen de complementariteit in beeld. Op dit moment zijn in de afzonderlijke gebieden zelf knelpunten al vaak op te lossen, omdat er voor bijna alle beroepsgroepen een overschot aan niet-werkende werkzoekenden bestaat. Toch zijn er ook in de huidige economische situatie beroepsgroepen waarbij de arbeidsmarkten complementair zijn. Om de beroepsgroepen internationaal te kunnen vergelijken wordt gebruik gemaakt van de beroepenclassificatie van het International Labour Office (ILO), namelijk 'ISCO-88, International Standard Classification of Occupations'. Deze indeling is gebaseerd op basis van vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van het beroep. Dit verschilt van indelingen waarbij de benodigde opleiding voor beroepen centraal staat.

In tabel V.6 geven we inzicht in de complementariteit voor een aantal beroepsgroepen in de Euregio Maas-Rijn per oktober 2002.

Tabel V.6 Complementariteit, Euregio Maas-Rijn, oktober 2002

Deelgebied	Beroepsgroep	Potentieel resterend	Elders werven
Zuid-Limburg	Onderwijsassistenten	-	10
	Arbeiders in de landbouw, visserij	-	50
	Hogere en middelbare landbouw- en paramedische beroepen, middelbare verpleegkundigen-	160	-
Duits deel Euregio Maas-Rijn	Hogere en middelbare landbouw- en paramedische beroepen, middelbare verpleegkundigen	-	60
	Arbeiders in de landbouw, visserij	-	630
	Militairen excl. burgerpersoneel (alle rangen)	-	20
Belgische Limburg	Hogere en middelbare landbouw en paramedische beroepen, middelbare verpleegkundigen	-	150
	Arbeiders in de landbouw, visserij	-	230
	Militairen excl. burgerpersoneel (alle rangen)	40	-
Provincie Luik	Hogere en middelbare landbouw en paramedische beroepen, middelbare verpleegkundigen	1170	-
	Onderwijsassistenten	20	-

Bron: Rail-euregionaal 2002

Uit de tabel blijkt dat er ten tijde van het onderzoek drie beroepsgroepen complementair aan elkaar zijn. Dit zijn de 'hogere en middelbare landbouw en paramedische beroepen, middelbare verpleegkundigen', 'onderwijsassistenten' en 'militairen exclusief burgerpersoneel (alle rangen)'. Voor het Nederlandse deel geldt dat het tekort aan onderwijsassistenten ingevuld zou kunnen worden met onderwijsassistenten uit de provincie Luik. Daarnaast zouden niet-werkenden werkzoekenden in de beroepsgroep 'hogere en middelbare landbouw en paramedische beroepen, middelbare verpleegkundigen' ingezet kunnen worden in Belgisch Limburg en het Duitse deel van de Euregio. Het tekort aan arbeiders in de landbouw en visserij kan niet opgelost worden door grensoverschrijdende vacaturevervulling, omdat er in de Euregio geen arbeidsmarktoverschot voor deze beroepsgroep bestaat.

Initiatieven ter bevordering grensoverschrijdende vacaturevervulling

Al geruime tijd bestaan er initiatieven die er op zijn gericht om grensoverschrijdende arbeid of vacaturevervulling te stimuleren. In deze bijlage wordt een selectie gepresenteerd van een aantal van deze initiatieven.

We hanteren hierbij een indeling naar:

- initiatieven waarin partijen samenwerken om knelpunten te inventariseren en op te lossen;
- initiatieven die zich richten op het verstrekken van informatie;
- initiatieven die zich richten op het matchen van vraag en aanbod.

Het indelen van initiatieven in één van bovengenoemde groepen is overigens een arbitraire aangelegenheid. Sommige initiatieven kunnen namelijk tot meerdere groepen worden gerekend.

I Initiatieven gericht op het oplossen van knelpunten

- *Instelling commissie Grensarbeid* (Commissie Linschoten). Deze commissie is in 2000 ingesteld. De taak van de commissie was om de overheid te adviseren over de mogelijke knelpunten waarmee grensarbeiders in de praktijk geconfronteerd worden als gevolg van het wonen aan de ene kant van de grens en het werken aan de andere kant van de grens. Daarnaast had de Commissie als taak te adviseren over de wijze waarop de in het concept nieuwe belastingverdrag tussen Nederland en België opgenomen maatregelen zo adequaat mogelijk kunnen worden geïmplementeerd. De commissie heeft in 2001 haar eindrapport gepresenteerd.
- *Nieuwe dubbelbelastingverdrag* tussen Nederland en België ondertekend in 2001. Dit verdrag is er op gericht om de belasting- en premieheffing voor grensarbeiders te vereenvoudigen
- *SER-advies over arbeidsmobiliteit in de EU*. In 2001 heeft de SER aan het kabinet advies uitgebracht over:
 - de bijdrage die arbeidsmobiliteit kan leveren aan de werking van de Europese arbeidsmarkten;
 - de factoren die arbeidsmobiliteit belemmeren en de oplossingen hiervoor;
 - arbeidsmobiliteit in relatie tot nieuwe toetredende lidstaten.Het SER-advies richt richtte zich zijdelings op grensarbeid maar primair op de (permanente) migranten.
- *Ronde tafels Nederland België*. Dit initiatief loopt vanaf vorig jaar. Tijdens bijeenkomsten die ongeveer vier keer per jaar worden georganiseerd komen Eures-consulenten, vertegenwoordigers van de partnerorganisaties van Eures en verschillende andere organisaties op het gebied van grensarbeid bijeen. Voorbeelden van deze laatste groep zijn de uitvoeringsinstellingen voor de sociale zekerheid, de Informatiebeheergroep, belastingdienst, vreemdelingenpolitie en COLO//Nuffic. De Ronde Tafels kennen de volgende doelstellingen:
 - Het uitwisselen van kennis en ervaringen tussen experts van Nederlandse en Belgische uitvoeringsinstellingen en Eures consulenten.
 - Het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening.
 - Het oplossen van problemen van grenswerknemers en het wegwerken van hindernissen. Hierin geeft men door middel van een aantal concrete activiteiten invulling:
 - Het onderhouden van een netwerk tussen dienstverleners, belangenbehartigers en experts.

- Het uitwisselen van informatiemateriaal en lijsten van brochures.
 - Het systematisch inventariseren van grensoverschrijdende problemen.
 - Het signaleren van lacunes in de regelgeving.
 - Het actualiseren van Eures-brochures.
- *Statusbericht over de grenspendelaarsproblemen in het Europa van vandaag* van de Euregio Gronau-Enschede (2001). In dit rapport wordt inzicht gegeven in de belangrijkste knelpunten en oplossingsrichtingen rond grensarbeid tussen Nederland en Duitsland. Het onderzoek richtte zich met name op problemen in de wet- en regelgeving op het terrein van de sociale voorziening en de belastingen. Hierbij werd een onderscheid gemaakt in knelpunten en oplossingsrichtingen rond:
 - pensioenen en uitkeringen;
 - ziektekosten en ziektegeld;
 - werkloosheidsuitkeringen;
 - kinderbijslag;
 - belastingen.

II Initiatieven gericht op het verbeteren van de informatievoorziening

- *Mededeling van de Europese commissie 'Vrij verkeer van werknemers, de voordelen en mogelijkheden volledig benutten'*. In deze circulaire wordt een praktisch overzicht gegeven van de voornaamste problemen waarmee migrerende werknemers en hun gezinsleden te maken kunnen krijgen. Aan de hand van rechtspraak en de dagelijkse ervaring wordt uitgelegd hoe de Commissie de problemen momenteel behandelt en in de toekomst zal behandelen. De mededeling is eind 2002 uitgebracht
- *Eures-project*. In Nederland zijn vijf Eures-regio's. Eures is een Europees netwerk, opgericht op initiatief van de Europese Commissie. Het doel van Eures is het stimuleren en ondersteunen van 'vrij verkeer van werknemers' (zie ook bijlage V).
- *De Bureau's voor Duitse en Belgische Zaken* zijn een onderdeel van de Sociale Verzekeringsbank. Deze bureau's geven informatie over grensoverschrijdend werken in Duitsland, België en Nederland speciaal gericht op aspecten van sociale zekerheid in situaties waarbij er sprake is van Nederlands-Belgische of Nederlands-Duitse grensoverschrijding. Naast de AOW, ANW en Kinderbijslag houden de bureaus zich ook bezig met wetgeving over werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ziektekosten. De diensten van de bureau's zijn zowel gericht op particulieren, bedrijven en instellingen. Periodiek worden er spreekuren georganiseerd, bijvoorbeeld bij de CWT's en de belastingdienst.
- *Het Grensinfopunt* is een telefonisch en digitaal informatiepunt over grensoverschrijdende wonen, werken en ondernemen. De website van het infopunt is sinds 31 januari 2003 actief. Vanuit het infopunt wordt doorverwezen naar de instanties die een vraag of informatieverzoek kunnen beantwoorden. Bij het infopunt zijn diverse ministeries betrokken, de Bureaus voor Duitse en Belgische Zaken, de belastingdienst en de provincie Limburg.
- *Website grensarbeid* van de FNV. Op deze site wordt gedetailleerde informatie verstrekt over ondermeer sociale en fiscale aspecten van grensarbeid tussen Nederland en België en Duitsland ten behoeve van werknemers.

- In samenwerking tussen Belgische en Nederlands ziekenfondsen zijn zogenaamde Euregio *Zorg-Loketten* opgericht. In deze loketten zijn kennis en ervaring van ziekenfondsen gebundeld. De Euregio Zorgloketten geven informatie over grensoverschrijdende zorgverlening en grensoverschrijdende ziektekosten-verzekeringen. Tevens wordt getracht oplossingen te vinden voor gesignaleerde knelpunten.
- *De stichting grensarbeid* is een belangenorganisatie van en voor Nederlandse en Belgische grensarbeiders. De organisatie is opgericht in 1999. Aangesloten leden kunnen beschikken over informatie, advisering en begeleiding over grensarbeid tussen Nederland en België. Daarnaast is de stichting actief met collectieve belangenbehartiging daar waar het gaat over bijvoorbeeld de wet- en regelgeving. De Stichting Grensarbeid werkt rechtstreeks samen met het *Nederlands-Belgisch Centrum*. Dit informatiepunt richt zich op grensoverschrijdende werken, ondernemen en verhuizen. Naast grensarbeiders richt dit centrum zich ook op bedrijven. Bij vraagstukken die betrekking hebben op grensoverschrijdende vacaturevervulling kunnen bedrijven gebruik maken van adviezen van de (commerciële) adviespartners van het netwerk onder andere voor het werven van grensarbeiders. Bedrijven kunnen via het netwerk grensoverschrijdende vacatures bekend maken. Het centrum biedt ook als dienst aan om themabijeenkomsten te organiseren voor grensarbeiders van de aangesloten bedrijven.
- *Arbeidsmarktverkenning op Euregionale Schaal*. In de provincie Limburg is met betrokkenheid van een groot aantal partijen een project gestart dat een oplossing moet bieden voor het gebrek aan kennis en informatie over de Euregionale arbeidsmarkt (zie bijlage V).
- In de Euregio Rijn-Waal is in de jaren 2000 en 2001 het project *Euregionaal advies- en sollicitatie centrum (EuBB)* uitgevoerd. Dit project werd financieel ondersteund vanuit het Interreg-programma. Het centrum gaf adviezen aan werkzoekenden in de Euregionale grensstreek met betrekking tot de mogelijkheden om aan weerszijden van de grens een baan te krijgen. Er werd informatie verstrekt over de Nederlandse arbeidsmarkt, de verschillende juridische voorwaarden met betrekking tot het werken, over bijzonderheden van de sociale wetten en daarnaast werd ondersteuning geboden bij bemiddeling door uitzendbureaus. Ook werden er workshops aangeboden voor taal en cultuur van het buurland. Met het project zijn 170 mensen aan een baan geholpen. Daarnaast zijn 7 personen naar een vervolgopleiding begeleid.
- *Euregionalisering van de algemene vorming en voorbereiding op de arbeidsmarkt*. In de Euregio Rijn-Maas-Noord is het initiatief genomen tot euregionalisering van het schoolprogramma. Bij dit project zijn de Stadt Krefeld, gemeente Venlo, Kamer van Koophandel voor Noord- en Midden Limburg en een Duits en Nederlandse school betrokken. Met het project wordt beoogd om een verandering in de manier van denken te bewerkstelligen waardoor kinderen en jongeren zich meer bewust zijn van de mogelijkheden qua werk en opleiding die het buurland biedt.

III Initiatieven gericht op het matchen van vraag en aanbod

- Binnen het *Eures-netwerk* kunnen vacatures worden ingevoerd in een databestand. Dit bestand kan door werkgevers en werkzoekenden worden gebruikt.
- Diverse projecten gericht op *grensoverschrijdende stages*. Een voorbeeld hiervan is een stagebank in de regio Gelderland/Limburg. Hierbij zijn ondermeer Euregio's, Eures, CWI en Arbeitsämter betrokken.

- *Businessplan IT-academy*. Om te kunnen voorzien in de groeiende vraag aan hoogopgeleide medewerkers op het gebied van informatie- en communicatietechnologie is er behoefte aan ICT-medewerkers in de Euregio Rijn-Maas-Noord. Om hierin te kunnen voorzien is een tweejarige opleiding gepland voor leidinggevendenden op ICT-gebied. Met de IT-academy moeten tekorten in de arbeids- en opleidingsmarkt in de regio opgelost worden door het kiezen van grensoverschrijdende oplossingen. Bij het project zijn de Fontys Hogeschool en de Fachhochschule Niederrhein betrokken. Het projectvoorstel is voor het Interreg-programma in de Euregio Rijn-Maas-Noord ingediend.
- *Grensoverschrijdende opleiding logistiek Euregio Rijn-Maas Noord*. Het doel van dit initiatief is om tot een betere matching te komen tussen vraag en aanbod in de logistieke sector aan beide zijden van de grens. Het project valt onder Interreg-programma in de regio Rijn-Maas-Noord. Bij het project zijn de gemeente Venlo, de TUV-akademie Rheinland, het Arbeitsamt Mönchengladbach, Gilde BT-Contracting en Kreis Neuss betrokken. Het projectdoel tracht men te bereiken door middel van trainingen op het gebied van logistiek die aan beide zijden van de grens gevraagd zijn en het aanbieden van taalcursussen. Geconstateerd werd dat het nog te veel voorkomt dat er aan de ene zijde van de grens een tekort is aan arbeidskrachten, terwijl er aan de andere zijde van de grens juist een overschot is van bepaalde arbeidskrachten. De arbeidskrachten en organisaties worden ook ondersteund in het zoeken van werk(nemers) aan de andere zijde van de grens.
- *Gekwalificeerde hulpbouwwakker voor de grensoverschrijdende arbeidsmarkt*. Duitse en Nederlandse (langdurig) werklozen worden de basis-beroepskwalificaties voor de bouw bijgebracht. Hierbij wordt zowel aandacht besteed aan een theorie en een praktisch deel op de gebieden `Bouwkundige restauratiewerkzaamheden`, `Nieuwbouwwerkzaamheden` en `Werkzaamheden op het gebied van tuin- en landschapsonderhoud`. Bij het project zijn de gemeente Losser en de `Emsburener Beschäftigungsinitiative` betrokken.
- *Grensoverschrijdende Zorgopleiding*. Caritas Bildungswerk Ahaus heeft een grensoverschrijdende opleiding in de zorg opgezet. Aan jongeren wordt een opleiding aangeboden waarna ze voor werk aan beide zijden van de grens gekwalificeerd zijn. Het merendeel van de opgeleide verpleegkundigen wordt momenteel geplaatst in Nederlandse zorginstellingen, omdat hier de vraag naar arbeidskrachten groter is dan in Duitsland. Het project is in 2001 opgezet en heeft 46 gediplomeerde verpleegkundigen opgeleverd. Het project wordt mede gefinancierd vanuit Interreg. Onderdeel van het opleidingstraject is een gezamenlijke taal cursus waarbij Nederlandse en Duitse leerlingen met behulp van docenten en interactie de andere taal machtig worden.

Bijlage VII

Tabellen

Tabel VII.1 Motieven om met grensarbeiders te werken, volgens de ervaren arbeidsorganisaties, naar sector en totaal

Motief	Maaksector (N=15)	Diensten- sector (N=11)	Non-profit sector (N=13)	Totaal (N=39)
Onvoldoende aanbod op Nederlandse arbeidsmarkt	40%	64%	77%	62%
Goede ervaringen met grensarbeiders	20%	18%	15%	18%
In Nederland geen arbeidskrachten met juiste kwalificaties	13%	18%	15%	15%
Toeval/geen speciale reden	27%	0%	8%	13%
Taalbeheersing (bijvoorbeeld voor benaderen Duitse/Belgische klanten)	7%	27%	0%	10%
Buitenlandse arbeidskrachten beter gekwalificeerd	13%	0%	8%	8%
Betere arbeidsmentaliteit van grensarbeiders	13%	0%	0%	5%
Financieel aantrekkelijk	7%	9%	0%	5%
Overig	7%	18%	0%	8%

Tabel VII.2 Gebruik wervingskanalen bij werven grensarbeiders volgens ervaren en onervaren arbeidsorganisaties naar sector

Sector Kanalen	Ervaren organisaties (N=39)			Onervaren organisaties (N=21)		
	Maak (N=15)	Diensten (N=11)	Non-profit (N=13)	Maak (N=7)	Diensten (N=7)	Non-profit (N=7)
Eigen Nederlands personeel	-	-	15%	-	-	-
Eigen grensarbeiders	-	27%	8%	-	-	-
Externe relaties	20%	18%	31%	-	-	-
Open sollicitaties	7%	18%	8%	-	-	-
Advertenties	40%	37%	62%	14%	-	14%
Internet	7%	27%	31%	-	-	-
Scholen/opleidingen	7%	18%	8%	-	-	14%
Intermediaire organisaties	67%	91%	46%	14%	14%	42%
Anders	7%	-	-	-	-	-

Tabel VII.3 Gebruik wervingskanalen bij werven grensarbeiders volgens ervaren en onervaren arbeidsorganisaties naar omvang

Omvang	Ervaren organisaties (N=39)		Onervaren organisaties (N=21)	
	Tot en met 250 werkzame personen (N=17)	Meer dan 250 werkzame personen (N=22)	Tot en met 250 werkzame personen (N=16)	Meer dan 250 werkzame personen (N=5)
Kanalen				
Eigen Nederlands personeel	-	9%	-	-
Eigen grensarbeiders	6%	14%	-	-
Externe relaties	29%	18%	-	-
Open sollicitaties	12%	9%	-	-
Advertenties	29%	59%	6%	20%
Internet	6%	32%	-	-
Scholen/opleidingen	6%	14%	-	20%
Intermediaire organisaties	71%	63%	6%	80%
Anders	5%	-	-	-

Colofon

Grensoverschrijdende vacaturevervulling vanuit het perspectief van Nederlandse arbeidsorganisaties is een uitgave van de Raad voor Werk en Inkomen.

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode januari 2003 tot en met september 2003

Oranjestraat 4
2514 JB Den Haag
Postbus 16101
2500 BC Den Haag
www.rwi.nl

© Raad voor Werk en Inkomen, Den Haag. Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden veelevoudigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Vormgeving: Ontwerpbureau Smidswater BNO, Den Haag
Verkoop: Reed Business Information b.v.
 Afdeling klantenadministratie
 Postbus 808
 7000 AV Doetinchem
 Tel: 0314 358 358
 Fax: 0314 349 048
 klantenservice@reedbusiness.nl

ISBN 90-5901-368-9
April 2004