

Uitzenden Arbeidsmigranten uit de Praktijk

Whitepaper over het werven,
huisvesten, uitzenden, begeleiden en
verlonen van arbeidsmigranten

flexPEDIA
FLEX OPLOSSINGEN WAAR JE BLIJ VAN WORDT

Door: **Bob Westendorp** en **Bart Imming**
Flexpedia Team Customer Success



Inleiding

Een tegelzetter uit Polen, een machinebankwerker uit Litouwen of een fruitplukker uit Slowakije.

Door het nijpende personeelstekort in Nederland kan het voor jou als intermediair/uitzender noodzakelijk zijn (of worden) om de blik te richten op krachten uit het buitenland. En dan komt er ineens van alles om de hoek kijken: andere taal, andere cultuur, andere eisen, specifieke wensen en behoeften, huisvestingsissues, fiscale mogelijkheden en onmogelijkheden, en ga zo maar door.

Graag informeren we je in dit dossier van A tot Z over arbeidsmigranten. Zodat het werven, uitzenden, begeleiden en verlonen van arbeidsmigranten uiteindelijk ook voor jou een abc'tje wordt.



Inhoud

Intro: arbeidsmigranten; waarom eigenlijk?	4
Werving en selectie arbeidsmigranten	5
Begeleiding en uitzenden arbeidsmigranten	14
Huisvesting van arbeidsmigranten	19
Salarisadministratie en verloning van arbeidsmigranten met ET voordeel	23
Bijlagen & bronnen	32



flexPEDIA

Arbeidsmigranten: waarom eigenlijk?

Een arbeidsmigrant is een
persoon uit een ander land
die naar Nederland verhuist
om er te werken.

Maar waarom halen wij
hun eigenlijk naar
Nederland?



Het antwoord is heel simpel: ze zorgen voor
broodnodige vervulling van vacatures. Vacatures die
er zijn dankzij de groeiende economie, maar ook door
de vergrijzing die in golven ons land overspoelt. En
niet in de laatste plaats zijn er vacatures waarvoor
Nederlandse werknemers, uitkerings- gerechtigd of
niet, hun neus ophalen, mogelijk omdat het werk te
zwaar is, of niet genoeg uitnodigt.

Dergelijke banen, denk aan werkzaamheden in de
tuinbouw, gaan dan ook vaak naar arbeidsmigranten.

Als je de noodzaak van arbeidsmigranten als uitzender
(vanaf nu gebruiken we in de tekst voor het gemak
alleen 'uitzender') begrijpt, is je volgende vraag
ongetwijfeld: hoe kom ik dan in vredesnaam aan
geschikte arbeidsmigranten? Die beantwoorden we
graag in het volgende hoofdstuk.

Werving en selectie arbeidsmigranten

Het werven van flexkrachten in het buitenland is bepaald geen sinecure. Lees in dit hoofdstuk hoe je dat aanpakt.



Werving en selectie arbeidsmigranten

Het werven van flexkrachten in het buitenland is bepaald geen sinecure

Laat dat meteen maar gezegd zijn. Dit heeft er onder meer mee te maken dat er méér landen zijn met grote tekorten op de arbeidsmarkt. Nederland heeft dus te maken met flinke concurrentie. Bijvoorbeeld van buurlanden als Duitsland, Denemarken en België, landen die ook met open armen arbeidsmigranten verwelkomen.

Daar komt nog iets bij, namelijk dat het in een aantal landen waar arbeidsmigranten vandaan komen, stilaan beter gaat. De economie trekt er aan, de werkloosheid daalt, de lonen stijgen. Kortom, de noodzaak voor iemand om naar Nederland te migreren valt meer en meer weg. De conclusie van een internationaal megaonderzoek van de Boston Consulting Group en The Network laat aan duidelijkheid ook niets te wensen over: er is wereldwijd een *'decline in the desire to work abroad'* merkbaar. Jip en Janneke zouden zeggen: arbeidskrachten blijven steeds liever lekker in eigen land werken.

Daar sta je dan als uitzender met al je vacatures. Geen Nederlander te vinden die het werk kan of wil doen, en buitenlanders blijven ook in toenemende mate in eigen land. Wanhopen is echter niet nodig, want er blijven natuurlijk meer dan voldoende mensen over die graag in Nederland komen werken. Het is zaak deze mensen te overtuigen, liefst met wat extra inspanning om concurrerende landen de loef af te steken. Met een beetje creativiteit zijn er genoeg oplossingen te bedenken om succesvol arbeidsmigranten te werven. Tips nodig voor het werven van flexkrachten in het buitenland? Komen ze:

Tip 1



Bereid je extra goed voor

Een goede uitzender zorgt bij elke werving natuurlijk voor een uitstekende voorbereiding. Bij arbeidsmigranten geldt dit des te meer. Je bemiddelt immers niet Pietje uit Amersfoort, die de Nederlandse taal beheerst, de cultuur kent, ervaring heeft bij Nederlandse bedrijven en wiens hele familie binnen een straal van 50 kilometer woont. Maar je richt je nu op Pjotr uit Warschau, of Jaime uit Spanje.

Net als bij krachten uit Nederland is het om te beginnen belangrijk dat je een haarscherp functieprofiel opstelt: wat voor iemand heb je precies nodig?, welk opleidingsniveau moet diegene hebben?, welke taken en verantwoordelijkheden horen bij de functie?

Daarnaast moet je uitzoeken waar je doelgroep zit. Je werkgebied is nu echter niet beperkt tot de Nederlandse grenzen; dat betekent dat er meer werk in gaat zitten om in kaart te brengen waar je gewenste arbeidskrachten zich bevinden.

De volgende stap: leer die doelgroep kennen om ze uiteindelijk te kunnen overtuigen.

Hoe zit het met eventuele culturele verschillen? Een Zuid-Amerikaan heeft andere baanmotivaties dan een Europeaan. Speel daarop in. Zorg ook dat je vooraf goed nadenkt over huisvesting (zie verderop in dit dossier), integratie (onderwijs, taalcursussen) en arbeidsvoorwaarden (manage verwachtingen vooraf, bijvoorbeeld over het verschil tussen brutosalaris en nettosalaris). Vertel over hoe mooi de stad is waarin de arbeidsmigrant komt te werken en wat er in de omgeving te doen is.

Leg de voordelen van Nederland uit. En vergeet uiteraard de USP's van je eigen bedrijf niet. Dit zijn allemaal zaken waarmee je iemand kunt verleiden. Een goede voorbereiding is bij de werving van arbeidsmigranten écht het halve werk.

Als je precies weet wie je zoekt, waar hij of zij te vinden is en waarmee je hem of haar hoopt te overtuigen, is het tijd om te gaan werven.

Tip 2

Check even of een tewerkstellingsvergunning nodig is

Er is namelijk nogal een verschil of je iemand van binnen de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland zoekt, of van erbuiten. De EER bestaat uit alle EU-landen, plus Liechtenstein, Noorwegen en IJsland. Dus:

- > België;
- > Bulgarije;
- > Cyprus;
- > Denemarken;
- > Duitsland;
- > Estland;
- > Finland;
- > Frankrijk;
- > Griekenland;
- > Hongarije;
- > Ierland;
- > IJsland;
- > Italië;
- > Kroatië;
- > Letland;
- > Liechtenstein;
- > Litouwen;
- > Luxemburg;
- > Malta;
- > Nederland;
- > Noorwegen;
- > Oostenrijk;
- > Polen;
- > Portugal;
- > Roemenië;
- > Slovenië;
- > Slowakije;
- > Spanje;
- > Tsjechië;
- > Zweden.

Arbeidsmigranten uit al deze landen en uit Zwitserland hebben (in de meeste gevallen sinds 1992) vrije toegang tot Nederland, ze vallen onder het vrij verkeer van personen.



Tip 2

(vervolg)



Voor arbeidsmigranten uit alle andere landen (zogenoeten derdelanders) geldt dat niet. Zij vallen onder de Wet arbeid vreemdelingen (Wav). Uitzonderingen daargelaten (zoals bepaalde hoogopgeleiden: de **kennismigranten**) betekent dit dat ze altijd een tewerkstellingsvergunning nodig hebben om in Nederland te kunnen werken.

En in veel gevallen ook een verblijfsvergunning, die je overigens als een gecombineerde vergunning verblijf en arbeid (GVA) kunt aanvragen bij de IND. Je opdrachtgevers zijn verantwoordelijk voor deze vergunningen, jij als uitzender moet ze aanvragen.

Maar voor arbeidsmigranten uit de EER en Zwitserland heb je dus geen werk- of verblijfsvergunning nodig!

Voor de derdelanders (bijvoorbeeld goede krachten uit India, Pakistan of Mexico) geldt ook dat je ze pas mag werven als je kunt aantonen dat je binnen Nederland en de EER + Zwitserland geen geschikte mensen hebt kunnen vinden.

Je ziet dat er heel wat bij komt kijken; het is dan ook van belang om – voordat je echt gaat werven – te checken of er vergunningen nodig zijn, en zo ja, welke.

Tip 3

Zelf werven via (online) netwerken

Dan wordt het langzaam maar zeker tijd om tot werving over te gaan. Zelf doen kan prima, maar daarvoor geldt: creativiteit en doorzettingsvermogen zijn vereisten. Grote uitzenders hebben vaak vestigingen in andere landen. Via die kantoren regelen ze de werving in het buitenland. Of ze werken samen met betrouwbare buitenlandse recruiters.

Vaak hebben grotere uitzenders ook al langer arbeidsmigranten voor zich werken, waardoor ze krachten uit hún netwerk kunnen werven (referral recruitment, zie ook verderop).

Maar als je een kleinere uitzender bent, of zelfs een startende, kun je dan ook zelf in het buitenland werven? Natuurlijk! Een greep uit de mogelijkheden:

1. Bezoek banenbeurzen/-markten in het buitenland;
2. Maak gebruik van online vacaturesites, zoals grote jobboards;

3. Anno 2024 kun je echt niet meer om social media heen, gebruik ze dan ook. In tekst en beeld kun je via social media veel bereiken. Denk aan mooie filmpjes over je bedrijf. Zorg dus voor een goede social media-strategie.

Ook zelf een kantoor in het buitenland openen is goed mogelijk, beweert Roland Vollmuller. En hij kan het weten, want hij is de eigenaar van wervingsbureau HolandiaJobs. Zie volgende pagina!



Tip 4

Zelf een kantoor in het buitenland openen

Ook zelf een kantoor in het buitenland openen is goed mogelijk, beweert Roland Vollmuller. En hij kan het weten, want hij is de eigenaar van wervingsbureau HolandiaJobs. In Polen werft hij sinds 2013 personeel voor Nederlandse uitzendbureaus.

“Vooral voor het lagere uitvoerende segment, denk aan productie- en magazijnmedewerkers.”

Wat komt er allemaal bij kijken wanneer je een kantoor in het buitenland wilt openen? “Ik zeg met nadruk dat ik alleen kan spreken over de situatie in Polen. Stel dat je een kantoor in Bulgarije wilt beginnen, dan kunnen weer heel andere dingen gelden. In Polen was het voor mij al een hele uitdaging om erachter te komen hoe alles precies werkt, en dan had ik nog eens het voordeel dat mijn vrouw Poolse is. Om bij het begin te beginnen – en dat geldt denk ik ook voor andere landen – zorg altijd voor een

inschrijving bij de Kamer van Koophandel van het betreffende land.”

Vollmuller had het voordeel dat hij een eenmanszaak kon starten, waardoor een notariële registratie niet nodig was. Iets wat met een BV wel het geval is. Wat voor HolandiaJobs wél noodzakelijk bleek, was een speciale licentie: een uitzendvergunning.

“In Polen moet je bij het ministerie van Arbeid zo’n uitzendvergunning aanvragen om een wervingskantoor te beginnen. Ik heb een advocaat moeten inschakelen om die helemaal uit te pluizen. Voorwaarde voor het verkrijgen van die vergunning is namelijk dat je alle contracten van je personeel moet hebben. In mijn geval was dat lastig, om de simpele reden dat ik geen werkgever ben, ik bemiddel slechts arbeidsmigranten voor Nederlandse uitzenders. Om een lang verhaal kort te maken, ik heb die uitzendvergunning uiteindelijk gekregen.”



Tip 4

(vervolg)



Behalve deze vereisten zijn er volgens Vollmuller meer aandachtspunten als je in Polen gaat beginnen. “De bureaucratie is er gigantisch, dat gaat je tijd kosten, houd daar rekening mee. Daarnaast is de Poolse belastingdienst anders georganiseerd dan de Nederlandse. Voor een eenmanszaak vallen de gevolgen nog wel mee, maar aan de administratie van een BV worden veel meer eisen gesteld dan in Nederland. Ook daar gaat dus veel meer tijd in zitten.”

Checklist wervingsbureau starten in Polen

Vollmullers ervaringen leiden tot het volgende lijstje met punten-die-je-niet-moet-vergeten als je een wervingskantoor begint in Polen:

1. Inschrijving Poolse Kamer van Koophandel;
2. Inschrijving bij de notaris als je een BV start;
3. Aanvraag uitzendvergunning.

Tip 5

Besteed werving uit

Zie je zelf werven om wat voor reden dan ook niet zitten, niet getreurd. Er zijn commerciële en niet-commerciële organisaties die je hierbij prima kunnen helpen. Het Nederlandse UWV bijvoorbeeld, dat in samenwerking met de EURES (European Employment Services – een arbeidsbemiddelingnetwerk) veel te bieden heeft als het gaat om werven van personeel binnen de EER en Zwitserland.

Zo kun je bij EURES:

- > Zelf cv's zoeken in een grote Europese cv-bank (meer dan 200.000 cv's);
- > Zelf vacatures plaatsen in een grote Europese vacaturebank;
- > Europese banenmarkten bezoeken;
- > Specifiek personeel zoeken voor seizoenswerk in de agrarische sector (via Seasonalwork.nl);
- > Advies krijgen van een EURES-expert.

Het mooie is dat de basisdienstverlening van EURES je als werkgever (en uitzender!) niets kost.

Hulp bij selectie

Stel je slaagt erin een aantal kandidaten voor je vacature te vinden, hoe weet je dan wie je precies moet hebben? Oftewel, hoe kun je arbeidsmigranten nu goed vergelijken en uiteindelijk selecteren? Een ideaal hulpmiddel vormt de website van [Europass](https://europass.europa.eu/).

Hier vind je tools om potentiële uitzendkrachten uit het buitenland met elkaar te vergelijken: hun cv's, vaardigheden, competenties, taalniveaus, diploma's, certificaten en kwalificaties. Daarmee wordt werving en selectie geen fluitje van een cent, maar wel een stuk eenvoudiger.

Tot slot: wees ook bij eventuele sollicitatiegesprekken creatief, zeker als je besluit geen kantoor in het buitenland te openen. Natuurlijk kun je de trein of het vliegtuig pakken, maar bijvoorbeeld Zoom, Teams en Skype zijn uiterst geschikt om iemand die 3.000 kilometer verderop zit, te spreken. En bovendien wel zo duurzaam.



Begeleiding en uitzending van arbeidsmigranten

Wat is verplicht? Wat niet?
Lees in dit hoofdstuk wat je moet weten over begeleiding en uitzenden van arbeidsmigranten



Begeleiding en uitzending van arbeidsmigrant

Wat is verplicht en wat niet?

De volgende stap nadat je geschikte arbeidsmigranten hebt gekozen, is ervoor zorgen dat alle administratieve rompslomp in orde wordt gemaakt. Zodat je de arbeidsmigranten in kwestie met een gerust hart kunt uitzenden.

Maar los van die administratieve verplichtingen is het ook goed om werk te maken van begeleiding van deze arbeidsmigranten. Voor een goed beeld maken we onderscheid tussen de zaken die voor jou als uitzender verplicht en niet-verplicht, maar wél aan te raden, zijn.

Let op!

Omdat arbeidsmigranten uit de EER + Zwitserland onder de Nederlandse wetgeving vallen, is de Nederlandse wetgeving ook op hen van toepassing. Daar kan geen misverstand over bestaan. Wat hieronder 'verplicht' is volgens de CAO voor Uitzendkrachten. Daarin zijn heldere afspraken gemaakt om het uitzenden van arbeidsmigranten goed te regelen.

In die cao is overigens onder andere ook geregeld dat de beloning van de uitzendkracht gelijk is aan het loon van de werknemer in dienst van de opdrachtgever: de **inlenersbeloning**. De Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (**SNCU**) ziet toe op de naleving van de cao.



Begeleiding en uitzending van arbeidsmigrant

Wat is verplicht?

1. Geef een arbeidscontract ook in de landstaal

Uiteraard maak je een arbeidscontract op, met afspraken over duur van de overeenkomst, loon, vergoedingen etcetera. Belangrijk daarbij is dat de uitzendovereenkomst en de bijbehorende stukken verplicht in het Nederlands én in de landstaal van de uitzendkracht beschikbaar zijn.

2. Bied een zorgverzekering aan

Als uitzender moet je een arbeidsmigrant een aanbod doen voor een zorgverzekering.

Nuance: de arbeidsmigrant hoeft dit aanbod niet te accepteren. Wel is hij verplicht zich te verzekeren tegen ziektekosten. Anders kan hij een boete krijgen. Als de arbeidsmigrant je aanbod niet accepteert, moet hij zich dus wel elders verzekeren. Wijs hem daarop.

3. Informeer over het volgen van een taaltraining

Natuurlijk is het voor heel veel arbeidsmigranten om tal van redenen handig om de Nederlandse taal te leren. Je hoeft zo'n cursus niet aan te bieden (maar: zie verderop), wel ben je verplicht een arbeidsmigrant te informeren over de mogelijkheden die hij heeft om de Nederlandse taal te leren.

4. Inkomensgarantie

Dat wil zeggen; voor arbeidsmigranten die voor het eerst in Nederland komen werken, krijgen de eerste twee maanden minimaal volledige fulltime WML uitbetaling ook al wordt er niet fulltime gewerkt. Behalve bij contractueel vastgesteld kortlopende projecten die vooraf in het thuisland met een uitzendkracht afgesproken zijn.

5. Vervoer

Je moet goede voorlichting verzorgen over vervoer, maar het daadwerkelijk aanbieden is niet verplicht. Neemt niet weg dat je hiermee als uitzender goede sier maakt, of beter gezegd, goed zorgt voor je arbeidsmigrant. Denk aan het regelen van vliegtickets of het organiseren van een busreis voor een groep arbeidsmigranten. En let op. Bij verval van de inkomensgarantie heeft de arbeidsmigrant recht op een thuiskomgarantie waarbij de vervoerskosten naar het thuisland door de uitzendwerkgever wordt betaald. Lang verhaal kort. Wil je het goed doen. Regel dan vervoer van A tot Z.

Wat is **niet** verplicht? Maar wel aan te raden.

1. Bied een taaltraining aan

Het hoeft dus niet, maar is wel nuttig: een taaltraining. In de praktijk faciliteren veel uitzenders een dergelijke opleiding voor hun arbeidsmigranten ook.

2. Bied vervoer aan

Het stond al op de vorige pagina: je moet goede voorlichting verzorgen over vervoer, maar het daadwerkelijk aanbieden is niet verplicht. Neemt niet weg dat je hiermee als uitzender goede sier maakt, of beter gezegd, goed zorgt voor je arbeidsmigrant.

3. Zorg voor registratie in Nederland

In de praktijk zijn het uitzendondernemingen die het als een service aan arbeidsmigranten aanbieden: inschrijving in de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI). Dit betreft een registratie van buitenlandse werknemers waarbij ze een Burgerservicenummer (BSN) ontvangen.

Nuance: je bent als uitzender niet verplicht bij deze registratie van je uitzendkracht te helpen. Wel is de registratie op zichzelf verplicht.

4. Zorg voor sociale begeleiding

Klinkt soft, maar het is reuzebelangrijk om de arbeidsmigranten die voor je gaan werken sociaal wegwijs te maken in Nederland. In de eerste plaats natuurlijk voor de arbeidsmigrant zelf. Zulke goede zorg straalt uiteindelijk ook op jou als uitzender af. Je helpt wellicht voorkomen dat arbeidsmigranten na beëindiging van de overeenkomst naar een concurrerende uitzender overstappen. Voor het binden en boeien van arbeidsmigranten kun je verder trouwens niet creatief genoeg zijn: organiseer bijvoorbeeld excursies om ze mooie plekken van ons land te laten zien.

5. Bied kwalitatief goede huisvesting aan

Ook weer uit de categorie 'hoeft niet, wél noodzakelijk': *huisvesting voor de arbeidsmigrant.*

Dit onderwerp is echter zo belangrijk en aan discussie onderhevig, dat we het uitlichten in het volgende hoofdstuk.

Begeleiding en uitzending van arbeidsmigrant

Hoe organiseer je de begeleiding van de arbeidsmigrant?

Cor de Koeijer (NBBU) ziet in de praktijk vaak dat bij een uitzendorganisatie één persoon verantwoordelijk wordt gemaakt voor alle verplichtingen en extra services.

“Diegene regelt dan alles voor de arbeidsmigrant. Van vervoer en huisvesting tot inschrijving en het sociaal wegwijs maken. Wel zo makkelijk.”

De kracht van mond-tot-mondreclame

Uitzendbureaus die dit hele traject goed regelen, die arbeidsmigranten dus volledig in de watten leggen, merken een effect bij werving & selectie in het buitenland daarna.

Want niet alleen worden de arbeidsmigranten loyaler dankzij die inspanningen, maar ook vertellen ze hun positieve ervaringen graag door aan vrienden en familie.

Mocht het nodig zijn, dan gaan zij vervolgens graag bij het betreffende uitzendbureau aan de slag als arbeidsmigrant. Een mooi staaltje van mond-tot-mondreclame en *referral recruitment*.



Huisvesting van arbeidsmigranten

Alles over huisvesting van jouw
arbeidsmigranten. In dit hoofdstuk lees
je hoe je de huisvesting goed regelt.



Huisvesting van arbeidsmigranten

Niet verplicht maar wel zeer aan te raden. Regel goede huisvesting voor je arbeidsmigrant

Huisvesting aan arbeidsmigranten aanbieden hoeft je niet te regelen als uitzender, maar het is wel handig. In de eerste plaats help je er de migrant mee. Maar ook is het belangrijk voor jezelf als uitzender. Je moet je realiseren dat kwalitatief goede huisvesting een van de belangrijkste redenen voor een arbeidsmigrant is om naar Nederland te komen. Kun je daar niet bij helpen, dan kan deze uitzendkracht zomaar kiezen voor werk in bijvoorbeeld Duitsland of Noorwegen. Of voor je concurrent in Nederland. Kortom, het aanbieden van nette woonruimte kan ervoor zorgen dat een arbeidsmigrant zich prettig bij je voelt.

Hoe het precies zit met rechten en plichten vertelt Cor de Koeijer van de NBBU: "Het aanbieden van huisvesting is een extra service, niet verplicht. Maar áls je het doet als uitzender, ben je wel weer verplicht om huisvesting aan te bieden die voldoet aan de SNF-eisen.

Zorg dus dat de aanbieder van huisvesting een SNF-certificaat heeft. Verder geldt dat de arbeidsmigrant vrij is om te gaan en te staan waar hij wil, dus hij hoeft de door jou aangeboden huisvesting niet te accepteren."

Samengevat: als uitzender hoeft je geen huisvesting aan te bieden, maar het is eigenlijk wel noodzakelijk gezien jouw concurrentiepositie en de noodzakelijke begeleiding van de arbeidsmigrant. Maar dan nog hoeft een arbeidsmigrant je aanbod niet te aanvaarden. Hij mag het ook allemaal zelf regelen.

Stichting Normering Flexwonen (SNF)

De Stichting Normering Flexwonen (SNF) controleert de norm voor huisvesting van arbeidsmigranten. Ook houdt ze een register bij van organisaties die aan deze strikte norm voldoen. Zie volgende pagina!

Let op: Wanneer je huisvesting aanbiedt – of je dat nu in eigen beheer regelt, of dat je huisvesting van een andere partij huurt – zorg dan hoe dan ook voor het SNF-certificaat. Dat geeft de garantie van goede huisvesting.

Let op: Als de uitzendovereenkomst eindigt geldt een overgangstermijn van 4 weken waarbinnen de uitzendkracht de huisvesting die hij huurt van de uitzendonderneming dient te verlaten.

Huisvesting van arbeidsmigranten

De rol van de SNF (Stichting normering flexwonen)

SNF kent twee normen: de 'reguliere' norm voor huisvesting van arbeidsmigranten én de norm voor het SNF-inhuur-register.

Een organisatie die is opgenomen in het reguliere register van SNF voldoet aan de norm voor huisvesting van arbeidsmigranten. De norm kent de onderdelen ruimte en privacy, sanitair, veiligheid en hygiëne, voorzieningen, informatievoorziening, brandveiligheid en goed werkgeverschap. Ieder onderdeel bestaat uit een aantal specifieke eisen waaraan de huisvesting moet voldoen.

Een voorbeeld is sanitair: er moet minimaal 1 toilet en 1 douche per 8 personen zijn.

Wanneer je als organisatie zelf geen huisvesting beheert, maar alle huisvesting voor arbeidsmigranten inhuurt bij SNF-goedgekeurde ondernemingen, kun je je aanmelden voor het SNF-inhuur-register. Je moet dan voldoen aan de eisen voor het SNF-inhuur-register. Ook dien je jaarlijks aan te tonen dat voor alle arbeidsmigranten huisvesting wordt gerealiseerd bij SNF-goedgekeurde partijen.

Let op: Als blijkt dat de huisvesting niet aan die voorwaarden voldoet, word je uit het register gehaald. Je kunt dan bijvoorbeeld ook het lidmaatschap van de NBBU verliezen.



Huisvesting van arbeidsmigranten

ABU en NBBU over huisvesting

Dit is allemaal kraakhelder. Waarom is er dan toch zo veel discussie over en aandacht voor deze huisvesting? Het antwoord is eenvoudig: er is een schrijnend tekort aan goede woningen voor arbeidsmigranten. Er is dus een probleem met kwantiteit én kwaliteit. Dit is overigens niet van vandaag of gisteren. Al in 2012 is de Nationale verklaring (tijdelijke) huisvesting EU-arbeidsmigranten ondertekend, door overheden, ABU, NBBU, werkgevers- en werknemersorganisaties.

Doel was om 100.000 extra woonplekken te creëren. Realiteit is echter dat we in 2020 te kampen hadden met een tekort van zeker 100.000 woonplekken. Met consequenties voor de lokale woningmarkt, want al die arbeidsmigranten moeten érgens wonen.

En met kansen voor malafide partijen, want beter een gebrekkige woning dan geen woning, toch? Het is duidelijk waarom van allerlei kanten de roep klinkt om een soort deltaplan, voordat het te laat

is voor de Nederlandse economie. Er moeten veel woningen komen, en er moeten vooral veel goede woningen komen.

De ABU deed daarom in 2018 een nadrukkelijk beroep op gemeenten en provinciale overheden: "Erken het grote belang van arbeidsmigranten voor de regionale en lokale economie. Arbeidsmigranten zorgen voor extra werkgelegenheid, productie en inkomen. Maak werk van huisvesting voor deze groep. Doe dat niet alleen. Zoek samenwerking met uitzend-ondernemingen en huisvesters om te komen tot passende en kwalitatief verantwoorde huisvesting. En voer de afspraken die in 2012 zijn gemaakt in de Nationale verklaring (tijdelijke) huisvesting EU-arbeidsmigranten uit."

Deze hartenkreet heeft in 2019 geleid tot een stappenplan hoe alle betrokken partijen in samenwerking kunnen komen tot goede huisvesting: de Routekaart naar goede huisvesting voor EU-arbeidsmigranten. Hij is te vinden op de website van het Expertisecentrum Flexwonen: www.flexwonen.nl.

Salaris- administratie arbeidsmigranten

Lees in dit hoofdstuk hoe je een geoliede backoffice machine organiseert met ET-regeling voordeel.



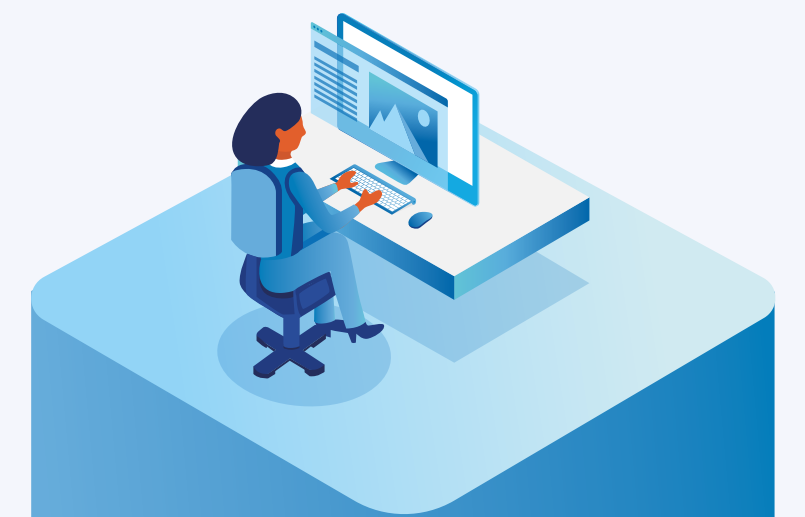
Salarisadministratie en verloning van werkmigranten

Hoe verzorg je de salarisadministratie en backoffice inclusief ET voordeel en wat kost dat?

Werkmigrant geworven, huisvesting geregeld, inlener gevonden waar de werkmigranten aan de slag gaan. Super! Maar dan komt nog iets als de administratie en de verloning de hoek omzeilen. En daar gaat het vaak mis. Vooral wanneer je de ET-regeling wilt toepassen.

In dit hoofdstukje leggen we dan ook uit wat je allemaal nodig hebt om werkmigranten correct te verlonen met als subhoofdstukken:

- > De keuze van het verloningspakket
- > Correcte arbeidsdocumenten
- > Certificering: wat is verplicht en wat niet, maar wel noodzakelijk
- > Arbeidsrecht & cao kennis
- > SNCU - Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten
- > ET-regeling, verloning en salarisadministratie
- > Backoffice uitdagingen nu en in de toekomst



Salarisadministratie en verloning van werkmigranten

Keuze van het verloningspakket

Het eerste wat je minimaal nodig hebt om je backoffice te regelen is een goed verloningspakket. Software dus waarmee je loonstroken kan draaien. Correct jouw medewerkers verlonen. Afdrachten kan regelen, etc. Kortom; een pakket waarbij de werkmigrant netjes het geld op de bankrekening gestort krijgt en jij facturen kan 'draaien' die je naar de inlener stuurt. En waarbij je alle gegevens inzichtelijk hebt waarmee je ook de belastingen kan betalen.

Lijkt dus simpel. Maar welke software moet je kiezen. Waar begin je? Er zijn er nogal wat. En wat zijn de kosten?

Stap 1 is natuurlijk analyseren wat je nou precies nodig hebt, wat je te verwachten omzet is, het aantal uitzendkrachten, werkmigranten en inleners. Heb je dat in kaart, dan kan je verder.

Bart Imming, Algemeen Directeur bij Flexpedia licht toe;

"Er bestaan veel verloningspakketten. De bekendste pakketten zijn toch wel Nocore, Easyflex, Flexservice, MySolutions en Pivoton."

Deze pakketten hebben een directe link met de Belastingdienst en dat is wel handig. Maar er zijn ook ondernemers in flex die werken met bijvoorbeeld Loon van Roosroos, maar daar zit geen facturatieprogramma in en is meer ingericht op 'maandloner' en minder ingericht op het toepassen van de ET-regeling. Dus hou daar wel rekening mee.

De kosten per verloningspakket verschillen. Het pakket Loon kost ongeveer 200 euro per jaar en daarmee kan je in de basis starten. De kosten voor Nocore, Easyflex en Flexservices zijn hoger."

"Bij de meeste pakketten betaal je in principe per gebruiker met soms nog een bedrag voor alle verwerkte uren en een bedrag voor SLA (service level agreement). Sommige verloningspakketten hanteren een betaling per gefactureerd uur. Maar dan dien je wel aan een behoorlijk aantal uur te komen.

Ben je een ondernemer in flex met zo'n 50 werkmigranten dan moet je rekening houden met gemiddeld paar duizend euro per maand voor je verloningspakket."



Salarisadministratie en verloning
van arbeidsmigranten

Correcte arbeidsdocumenten

Naast de noodzakelijk software heb je goede arbeidsdocumenten nodig. Documenten waarbij de arbeidsmigrant de beschikking heeft over de juiste informatie over zijn of haar salaris, de arbeidsvoorwaarden en natuurlijk de arbeidsovereenkomst. Deze moet opgesteld zijn in zowel het Nederlands als in de taal van de arbeidsmigrant. Kortom; wat je minimaal nodig hebt is een verloningspakket en je moet je arbeidsdocumenten op orde hebben. Is dat geregeld, dan kan je in de basis starten.

Salarisadministratie en verloning van werkmigranten

Certificering; niet verplicht maar eigenlijk wel noodzakelijk

Naast een goed verloningspakket en goede arbeidsdocumenten dien je als ondernemer in flex gecertificeerd te zijn.



Bart Imming

Algemeen Directeur bij Flexpedia

“Het is nog niet verplicht maar wil je als serieuze partij opereren dan is **NEN 4400-1 certificering** vereist. Ook een G-rekening is noodzakelijk. Die mag niet ontbreken. De **G-rekening** is een aparte rekening waarop inleners een gedeelte van de factuur betalen zodat zij gevrijwaard zijn van risico's op het gebied van loonheffing en omzetbelasting. En vergeet niet de **WKA-verklaring**. Serieuze inleners doen alleen zaken met flexondernemers die de beschikking hebben over deze certificaten. En terecht.

Als NEN 4400-1- gecertificeerde ondernemer in flex wordt je 2x per jaar gecontroleerd.

Doe je het heel erg goed, dan gaat de controle naar 1x per jaar. Blijkt uit de controle dat je het slecht doet, dan loop je het risico dat het certificaat wordt ingetrokken. Vaak krijg je dan ook bezoek van de **Arbeidsinspectie** en de Belastingdienst. Tevens kunnen inleners een melding krijgen dat je certificaat is ingetrokken en dan heb je nog het 'Naming & Shaming'. Dus maak je er echt een potje van dan wordt dat gepubliceerd op sites van de rijksoverheid. Daarnaast wordt de controle verhoogd naar 3x per jaar.”



Salarisadministratie en verloning van arbeidsmigranten

Arbeidsrecht & cao kennis

Met een goed verloningspakket, certificeringen en foutloos opgestelde arbeidsdocumenten ben je er nog niet. Om de salarisadministratie van de arbeidsmigranten tot in de puntjes te verzorgen, heb je kennis nodig. Welke specifieke kennis heb je nou nodig?

Bart Imming: "Om het echt goed te doen heb je goede kennis van het arbeidsrecht nodig. Je moet weten hoe arbeidscontracten in elkaar zitten en exact weten wat er op de loonstrook dient te staan. Dat soort standaard arbeidsrechtelijke zaken. Daarnaast dien je gespecialiseerd te zijn in het cao-recht."

De cao voor uitzendkrachten moet je kennen en begrijpen waarbij ook de **inlenersbeloning** van groot belang is.

Je dient alle cao's van je inleners te kennen op vele specifieke punten en aanvullende bepalingen zoals bijvoorbeeld:

- > functiegroep en de bijbehorende hoogte van het loon

- > toepassing van arbeidsduurverkorting (ATV / ADV dagen)
 - > hoogte van de periodiek
 - > hoogte en het tijdstip van initiële loonsverhoging
 - > kostenvergoedingen
 - > toeslagen
 - > eindejaarsuitkering
 - > pensioen
 - > éénmalige uitkeringen
- Etc.

"Al deze punten kunnen in elke cao weer anders benoemd staan en anders berekend worden. Dat moet je weten en kunnen toepassen in het kader van gelijk werk, gelijk loon."

→ [**Meer over inlenersbeloning**](#)





Salarisadministratie en verloning
van arbeidsmigranten

SNCU – Stichting naleving CAO voor Uitzendkrachten

Je administratie fixen waarbij je dus exact de juiste cao's, het cao-recht en inlenersbeloning toepast is geen ABC'tje. Je wordt regelmatig gecontroleerd. En terecht. Want we hebben het wel over mensen.

Dus investeer in kennis van je backoffice medewerkers of HR Consultants om een geoliede administratie te draaien. Denk je; nee, het is te ingewikkeld of het kost te veel tijd en effort, zoek dan naar een partij die je daarbij helpt. Want als je de boel niet op orde hebt, dan kan de SNCU ongevraagd bij je binnenvallen.

De SNCU houdt namelijk toezicht op naleving van de geldende cao's en is bovendien het meldpunt voor wie vermoedt dat cao-regels niet goed worden nageleefd.

Salarisadministratie en verloning van arbeidsmigranten

ET-regeling, verloning en salarisadministratie

Pas je de ET-regeling toe, dan moet volgens Bart Imming het kennisniveau van je HR Consultants, backoffice of administratiemedewerkers écht naar the next level: “De ET-regeling is namelijk een complexe en lastige regeling omdat het zowel arbeidsrechtelijk als fiscaal is.”

“Vanuit arbeidsrechtelijk aspect dien je alle arbeidsdocumenten op orde te hebben om de ET-regeling te mogen toepassen.”

“De procedure die aan de ‘achterkant’ zit moet foutloos zijn en fiscaal dient de regeling 100% correct uitgevoerd te worden. Daar gaat het vaak mis. Er wordt dan bijvoorbeeld meer dan 30% van het brutoloon uitgeruild.”

“Je moet dus weten wat je mag uitruilen, wanneer je mag uitruilen en op wat voor wijze je het dient uit te ruilen.”

High end kennis is dus noodzakelijk wanneer je werkt met arbeidsmigranten en de ET-

regeling. Je dient als ondernemer in flex dus veel tijd en geld te steken in de kennis van je medewerkers die de backoffice verzorgen en de ET-regeling toepassen. Hoe zorg je voor excellente kennis? En hoe organiseer je de backoffice voor een foutloze ET-toepassing?

Bart Imming zegt hierover: “Het lastige van de ET-regeling is dat je te maken hebt met zowel arbeidsrecht, specifieke cao-kennis én fiscaliteit, zoals loonheffingen en cafetaria-regeling.”

“Om deze drie specialiteiten bij één persoon neer te leggen, is in de regel lastig. Wat wij doen is de fiscaliteit bij onze finance-specialisten te laten en de uitvoer en uitleg over hoe het werkt en hoe je het toepast onder te brengen bij onze HR Consultants. Uiteraard worden zij daarin intensief getraind. Dat doen we door interne kennissessies waarin we de ET-diepte induiken.”

“Daarnaast trainen we onze HR Consultants

op arbeidsrechtelijk gebied via zowel interne als externe opleidingen en cursussen aangevuld met het jaarlijkse SEU-examen (Stichting Examen Uitzendbranche). Zo bieden we flexondernemers dé ET-regeling expertise waar zij blij van worden.”

“En al deze kennis krijg je er gratis bij wanneer je gebruikt maakt van ons Backoffice Platform Paydia.”

“Zo helpen we nu al zo’n 120 compacte en middelgrote flexondernemers met succesvol uitzenden zonder administratief gedoe en grote financiële risico’s.”

→ [Meer over ET-regeling](#)

→ [Meer over Backoffice Platform Paydia](#)



Salarisadministratie en verloning
van arbeidsmigranten

Backoffice uitdagingen nu en in de toekomst

Om je backoffice goed op orde te krijgen én te houden is investeren in kennis en software dus van levensbelang. Daar ligt volgens Bart Imming de uitdaging om ook in de toekomst onderscheidend te blijven:

“Door de snel veranderende wet- en regelgeving moet je als ondernemer in flex erbovenop zitten”, aldus Imming.

Bijlage 1

Feiten en cijfers arbeidsmigranten

Hoe veel arbeidsmigranten telt Nederland nu?

Intussen hebben al heel wat arbeidsmigranten de weg naar ons land weten te vinden. Even wat cijfers op een rijtje. In 2017 – de recentste CBS-cijfers gaan over dat jaar – werden afgerond 838.100 banen in Nederland vervuld door arbeidsmigranten. Bijna de helft daarvan komt uit een van de landen van de Europese Unie: 414.300. Daarnaast telde Nederland:

- 89.400 werknemers met Afrikaanse herkomst;
- 125.600 werknemers van Amerikaanse komaf;
- 120.500 werknemers uit een Aziatisch land; en
- 3.500 werknemers met Oceanische herkomst.

Dan blijven er nog zo'n 84.900 werknemers over, zij hebben ook een Europese herkomst, maar daarbij gaat het om een niet-EU-land.

Nog eens even wat verder de diepte in. De Polen vormen namelijk met 178.700 banen veruit de grootste groep onder de buitenlandse werknemers uit de EU. Op fikse afstand worden zij gevolgd door de Duitse (45.800 banen), Belgische (28.400) en Roemeense (23.400) arbeidsmigranten.

Waar werken deze arbeidsmigranten?

Een groot deel van al deze arbeidsmigranten heeft een baan in de bedrijfstak zakelijke dienstverlening. En binnen deze sector vormen uitzendbureaus de belangrijkste werkgevers. Vooral werknemers afkomstig uit de Midden- en Oost-Europese landen zijn hierin werkzaam. Maar bijvoorbeeld Belgen werken verhoudingsgewijs meer in de niet-commerciële dienstverlening, denk aan functies in het onderwijs, de zorg en bij de overheid.

Hoe veel arbeidsmigranten zijn er nodig?

Over de vraag hoe veel arbeidsmigranten er in de toekomst nodig zijn, wordt vooral door politici verschillend gedacht. Zo stellen sommigen dat arbeidsmigranten zorgen voor verdringing van Nederlandse werkenden op de arbeidsmarkt. Nu is dit dossier geen politiek vehikel. De kwestie 'verdringing of niet?' laten we dan ook graag aan politici over.

Die hebben er dus op zijn zachtst gezegd uiteenlopende gedachten over. Dat geldt ook voor een andere zeer prangende vraag: hoe zit het met de behoefte aan arbeidsmigranten in de (nabije) toekomst? Afgezien van die politici zijn deskundigen opvallend eensluidend in hun antwoord: arbeidsmigranten zijn onmisbaar voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Dat zijn ze tegenwoordig al – ze brengen 'nu' (recentste cijfer: 2016) bijvoorbeeld 11 miljard euro in het Nederlandse laatje: het nationaal inkomen – en dat worden ze in de toekomst alleen maar meer. Het enige waar de deskundigen over steggelen, is het precieze aantal extra arbeidsmigranten dat in de toekomst nodig is om de schaarste tegen te gaan.

Zo blijkt uit door de NOS bij het CBS opgevraagde cijfers dat er naar schatting jaarlijks 50.000 arbeidskrachten uit EU-landen nodig zijn. CEO van Randstad Jacques van de Broek repte in een FD-interview (in 2017) van 80.000 arbeidsmigranten per jaar. En Frank van Gool, CEO van OTTO Work Force, liet weten dat er de komende jaren 150.000 tot 200.000 arbeidsmigranten nodig zijn, van binnen én buiten Europa. Cor de Koeijer van de afdeling CAO en Juridische Zaken van de NBBU, laat weten: "Uit onderzoek dat wij samen met de ABU hebben gedaan, blijkt dat onze gezamenlijke leden door de jaren heen steeds meer gebruikmaken van arbeidsmigranten. Dat zijn harde data. Daarnaast spreek ik veel leden persoonlijk. Zij verwachten in de

toekomst nóg meer gebruik te gaan maken van arbeidsmigranten. Simpelweg omdat deze buitenlandse krachten door hun arbeidsethos, hun bereidheid hard te werken, van toegevoegde waarde zijn voor de Nederlandse arbeidsmarkt."

Met die laatste stelling wil De Koeijer ook een einde maken aan de vooroordelen rondom arbeidsmigranten. "Dronken Polen die op vakantieparken leven en worden uitgebuit: dat beeld van arbeidsmigranten leeft bij veel mensen. Misstanden komen heus voor, maar arbeidsmigranten zijn vooral hardwerkende mensen van wie de arbeidsvoorwaarden niet minder zijn dan die van Nederlandse werknemers. Ze werken op basis van Nederlands recht en vallen onder de CAO voor Uitzendkrachten. Het zijn mensen die nu en in de toekomst nog harder nodig zijn om het tekort op onze arbeidsmarkt tegen te gaan."

Relevante nuance bij al deze voorspellingen: hoeveel migranten exact nodig zijn, hangt sterk af van de ontwikkeling van de Nederlandse economie. Het is dus allemaal enigszins koffiedik kijken, aan de andere kant is het absoluut niet gewaagd te veronderstellen dat er in de nabije toekomst eerder meer dan minder arbeidsmigranten nodig zijn voor het Nederlandse bedrijfsleven.

Bijlage 2

Relevante regelingen en nuttige instanties

Onderstaand vind je een 'rijp en groen' lijstje met allerlei wetten en regelingen (bijvoorbeeld fiscale) die van belang zijn als je met arbeidsmigranten werkt. Let op: het lijstje is niet-uitputtend, maar wel zijn de belangrijkste zaken opgenomen.

ET-regeling

De ET-regeling is een fiscale regeling die in de CAO voor Uitzendkrachten is opgenomen. Deze regeling maakt het mogelijk om arbeidsmigranten een belastingvrije vergoeding te geven voor extra kosten die ze moeten maken. Superhandig. Deze extra kosten noemen we 'extraterritoriale' kosten, vandaar ook 'ET'-regeling. ET-kosten zijn:

- > extra kosten voor levensonderhoud;
- > kosten voor dubbele huisvesting;
- > reiskosten van en naar het land van herkomst voor familiebezoek.

In die CAO voor Uitzendkrachten staat dat een uitzender en een arbeidsmigrant afspraken kunnen maken om een deel van het loon in te ruilen voor een vergoeding van deze ET-kosten. De arbeidsmigrant in kwestie ziet dan af van een deel van het brutoloon in ruil voor een belastingvrije vergoeding. Deze uitruil mag niet meer bedragen dan 30 procent van het feitelijke loon. Daarnaast mag het loon na uitruil niet lager zijn dan het wettelijke minimumloon (WML). Zo zitten er nog een aantal technische aspecten aan deze ET-regeling, die hoe dan ook vooral aantrekkelijk is voor uitzender en uitzendkracht (want: minder lasten voor jou, relatief meer loon voor de arbeidsmigrant).

Zie voor meer informatie onder andere:

<https://flexpedia.nl/resources/et-regeling-dossier/>

<https://flexpedia.nl/blog/wat-is-de-et-regeling-hoe-werkt-het/>

www.belastingdienst.nl

www.sncu.nl

30%-regeling

Verwar de ET-regeling niet met de sterk daarop lijkende 30%-regeling. Dit is een aparte regeling voor kennismigranten met een specifieke deskundigheid die in Nederland een dienstbetrekking hebben. Bij deze werknemers wordt het niveau van de extraterritoriale kosten gefixeerd op 30% van het loon. Alle ins en outs van deze regeling staan op de website van de Belastingdienst.

Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS)

De Wet Aanpak Schijnconstructies is vanaf 2017 van kracht. Deze wet beschermt arbeidsmigranten tegen onderbetaling en moet eerlijke werkgevers beter beschermen tegen oneerlijke concurrentie. Een van de belangrijkste onderdelen van de WAS is dat werknemers (in brede zin) recht hebben op minimaal het wettelijk minimumloon (WML). Dit minimumloon mag, om fraude te voorkomen, alleen giraal worden uitbetaald. Voor arbeidsmigranten geldt dat dit naar een buitenlandse of Nederlandse betaalrekening mag. Het bedrag boven het WML mag overigens wel contant worden uitbetaald. Meer informatie onder andere op: www.rijksoverheid.nl

Wet Arbeid Vreemdelingen (Wav)

De Wet Arbeid Vreemdelingen regelt de voorwaarden waaronder een werkgever arbeidsmigranten van buiten de EU kan inzetten. De Wav gaat ook nader in op de rechten van de betreffende buitenlandse werknemer.

Stichting Normering Flexwonen (SNF)

De Stichting Normering Flexwonen (SNF) controleert de norm voor huisvesting van arbeidsmigranten. Ook houdt ze een register bij van organisaties die aan deze strenge norm voldoen.

Meer info: www.normeringflexwonen.nl

Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU)

De Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten geeft voorlichting over de CAO én ziet toe op naleving van de arbeidsvoorwaarden.

Meer info: www.sncu.nl

European Employment Services (EURES)

EURES is een Europees platform dat werkzoekenden aan een baan helpt en werkgevers aan personeel.

Meer info: <https://ec.europa.eu/eures/public/nl/homepage>

ABU en NBBU

De grootste uitzendbonden, ABU en NBBU, hebben veel kennis en expertise op het gebied van arbeidsmigranten.

Meer info: www.abu.nl en www.nbbu.nl

Gebruikte bronnen

Relevante bronnen die gebruikt zijn bij de samenstelling van dit dossier.

- > www.belastingdienst.nl
- > www.sncu.nl
- > www.rijksoverheid.nl
- > www.normeringflexwonen.nl
- > <https://ec.europa.eu/eures/public/nl/homepage>
- > www.abu.nl (meer specifiek: <https://www.abu.nl/kennisbank/arbeidsmigratie>)
- > www.nbbu.nl (meer specifiek: <https://www.nbbu.nl/uploads/2018/12/Inzichtkaart-arbeidsmigranten-NBBU-lowress.pdf>)
- > www.flexmarkt.nl
- > www.flexnieuws.nl
- > www.cbs.nl (vooral <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2019/14/arbeidsmigranten-in-nederland>)
- > [http://www.seo.nl/uploads/media/2018-11\] 37_De_economische_waarde_van_arbeidsmigranten_uit_Midden-_en_Oost-Europa_voor_Nederland.pdf](http://www.seo.nl/uploads/media/2018-11]37_De_economische_waarde_van_arbeidsmigranten_uit_Midden-_en_Oost-Europa_voor_Nederland.pdf))
- > <https://flexpedia.nl/resources/et-regeling-dossier/>
- > <https://flexpedia.nl/blog/wat-is-de-et-regeling-hoe-werkt-het/>
- > www.werk.nl
- > www.uvw.nl
- > www.ind.nl
- > www.vno-ncw.nl
- > <http://media-publications.bcg.com/Decoding-Global-Talent/BCG-2018-Jun-2018-R.pdf>
- > <https://fd.nl/economie-politiek/1187546/randstad-ceo-selecteer-jaarlijks-80-000-immigranten-voor-arbeidsmarkt>
- > <https://nos.nl/artikel/2273310-50-000-arbeidsmigranten-per-jaar-erbij-anders-loopt-het-hartstikke-vast.html>
- > www.ser.nl (in het bijzonder <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2014/arbeidsmigratie.pdf>)
- > <https://ondernemersplein.kvk.nl/>

Wij zijn Flexpedia

Wij maken mensen blij met flex oplossingen

Wij rollen de rode loper voor je uit, helpen je waar we kunnen. Met excellente service, een superscherp en transparante prijs én persoonlijke aanpak om jou blij te maken. Daar doen we het voor. Meer informatie over Flexpedia?

Meer informatie over wat wij voor jou kunnen betekenen?

Flexpedia diensverlening

“Ook andere vinden dat wij het goed doen”

vcu^v



NBBU

Colofon:
Flexpedia
Team Customer Success
Haarlem - 2024

